

**ANALISIS HUBUNGAN SUASANA KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT
DI RUMAH SAKIT PANTI WALUYO
SURAKARTA**



TESIS

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna
memperoleh derajat sarjana S-2 Magister Manajemen
Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro**

**oleh :
Lucas Sapto Wyasto
NIM : C4A098188**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2002**



Sertifikat

Saya, *Lucas Sapto Wyasto*, yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa tesis yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada program magister manajemen ini ataupun pada program lainnya. Karya ini adalah milik saya, karena itu pertanggungjawabannya sepenuhnya berada di pundak saya.

Lucas Sapto Wyasto

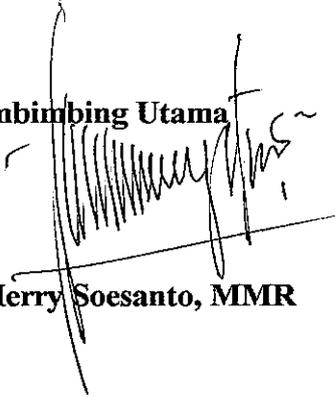
18 September 2002

PENGESAHAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa draft tesis berjudul:
**ANALISIS HUBUNGAN SUASANA KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT
DI RUMAH SAKIT PANTI WALUYO
SURAKARTA**

yang disusun oleh Lucas Sapto Wyasto, NIM C4A098188
telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 18 September 2002
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

Pembimbing Utama


Drs. Herry Soesanto, MMR

Pembimbing Anggota


Drs. Prasetiono, Msi

Semarang, 18 September 2002
Universitas Diponegoro
Program Pasca Sarjana
Program Studi Magister Manajemen
Ketua Program


Prof. Dr. Suyudi Mangunwihardjo

ABSTRACT

Nurse became the majority staff in hospital and it has an important role in defining the quality of servicing in a hospital. The continuous existence of them also shows that they are really necessary and needed. Considering their role, it really needs to keep and create a good atmosphere in their work environment.

Considering the necessity of the nurse presented and about their late attendance in Surakarta Panti Waluyo hospital. This thesis will analyze those in relation with the atmosphere of their work environment. Based on Litwin Meyer's book state that work atmosphere consisted of 6 components that is : *Conformity, Responsibility, Standard, Reward, Clarity* and *Team Spirit*.

Specifically, this research aims to gain description of the nurse's work contentment rate and of the work atmosphere in Panti Waluyo Hospital. This research is descriptive analysis research and cross sectional in manner.

Result : According to statistical technical analysis indicated that majority of respondent (40,24 %) felt satisfied enough with the work atmosphere in Surakarta Panti Waluyo hospital. From the result of correlation analysis pearson, achieved : 5 components of work atmosphere have significant correlation against work contentment of nurse in Surakarta Panti Waluyo hospital and one component of work contentment. That is *responsibility* has no significant correlation against work contentment.

Suggestion for the research is the necessity of attempts to minimize gap of the six work contentment components that it can maximize work contentment of nurse in Surakarta Panti Waluyo hospital that finally it will increase work productivity.

ABSTRAKSI

Perawat merupakan tenaga mayoritas dan mempunyai peran yang menentukan baik buruknya kualitas pelayanan di Rumah Sakit (RS), juga keberadaannya yang terus menerus menunjukkan bahwa mereka benar-benar sangat diperlukan. Sesuai dengan peran tersebut, maka kepuasan kerja perawat harus senantiasa dijaga dan salah satu faktor yang menentukan kepuasan kerja adalah suasana kerja.

Mengingat peran tersebut dan cukup tingginya keterlambatan hadir serta absensi perawat di rumah sakit Panti Waluyo, maka akan dilakukan analisis hubungan suasana kerja yang terdiri dari 6 komponen sesuai pendapat Litwin Mcycr yaitu : kesesuaian perasaan, tanggungjawab, peraturan/kebijakan, penghargaan, keterbukaan dan kerjasama tim.

Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran tingkat kepuasan kerja perawat serta gambaran suasana kerja di Rumah Sakit Panti Waluyo. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif analitis dan bersifat cross sectional.

Hasil penelitian menunjukkan : Berdasarkan analisis teknik stanfive diketahui bahwa mayoritas responden (40,24 %) merasa cukup puas dengan suasana kerja di Rumah Sakit "Panti Waluyo" Surakarta. Dari hasil analisis korelasi Pearson diperoleh hasil 5 komponen suasana kerja mempunyai korelasi yang signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RS Panti Waluyo Surakarta, satu komponen suasana kerja yaitu *responsibility* (tanggung jawab) tidak mempunyai korelasi yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Saran penelitian ini adalah perlu dilakukannya usaha-usaha untuk memperkecil kesenjangan keenam komponen suasana kerja tersebut sehingga dapat memperbesar kepuasan kerja perawat di RS Panti Waluyo Surakarta yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan ucapan syukur, penulis panjatkan dihadapan Tuhan Yang Maha Kuasa, karena atas segala Kasih-Nya tesis ini dapat terselesaikan.

Tesis ini ditulis sebagai salah satu persyaratan dalam mencapai gelar Magister Manajemen yang penulis tempuh di Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang.

Pada kesempatan ini penulis juga menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada :

1. Drs. Herry Soesanto, MMR dan Drs. Prasetyono, Msi, sebagai pembimbing akademis yang telah memberikan petunjuk, bimbingan dan dorongan semangat sehingga tesis ini dapat terselesaikan.
2. Bp. Drs. Sri Mulyono dan Bp. Listyo Wismono, SH Pengurus Yakkum Cabang Surakarta serta dr. Lukas Nurjanto, MARS mantan direktur Rumah Sakit Panti Waluyo Surakarta sebagai pendorong dan yang memberi ijin bagi penulis untuk mengikuti Program Pasca Sarjana di Universitas Diponegoro Semarang.
3. Dr. Daniel Hendrawidjaja, MARS, Direktur Rumah Sakit Panti Waluyo Surakarta serta staf yang telah memberi kepercayaan kepada penulis untuk menyelesaikan pendidikan pada Program Studi Magister Manajemen di Universitas Diponegoro Semarang.

4. Bp. Okta Irawan dan Ir. Firman Daeli, M.Kes “The best friends”, motivator dan editor pengetikan hingga selesainya tesis ini.
5. Kel. Bp. C. Sutadi, kakak penulis yang telah memberikan tempat transit dan kemudahan selama penulis di Semarang.
6. Y,G, A dan A, SH , anak-anak dan istri dirumah, yang telah dengan sabar menentikan selesainya pendidikan penulis.
7. Semua pihak yang terkait dengan pendidikan, penelitian dan penyelesaian tesis ini yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu, sekali lagi terima kasih.

Kiranya Tuhan Yang Maha Kasih membalas segala bantuan dan budi baik dengan berlipat ganda seperti yang telah diberikan kepada penulis.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap bahwa tesis yang masih jauh dari sempurna ini dapat bermanfaat bagi yang membacanya.

Surakarta, September 2002
Penulis

Daftar Isi

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
ABSTRACT	iv
ABSTRAKSI	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Kegunaan Penelitian.....	7
1.5. Outline Tesis.....	8
1.6. Simpulan Bab.....	9

BAB II	:	TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN MODEL	
		PENELITIAN.....	10
		2.1. Landasan Teori.....	10
		2.1.1. Falsafah Suasana Kerja.....	10
		2.1.2. Dimensi Suasana Kerja.....	10
		2.1.3. Definisi Suasana Kerja.....	13
		2.1.4. Kepuasan Kerja.....	14
		2.1.5. Definisi Kepuasan Kerja.....	16
		2.2. Penelitian Terdahulu.....	19
		2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis.....	20
		2.4. Hipotesis, Definisi Operasional dan Desain Variabel.....	21
		2.4.1. Hipotesis.....	21
		2.4.2. Definisi Operasi Variabel.....	22
		2.4.3. Desain Model Variabel.....	23
		2.5. Simpulan Bab.....	27
BAB III	:	METODE PENELITIAN.....	28
		3.1. Jenis dan Sumber Data.....	28
		3.2. Populasi dan Sampling.....	28
		3.3. Metode Pengumpulan Data.....	29
		3.4. Teknik Analisis Data.....	30
		3.5. Instrumen Penelitian.....	34
		3.6. Penetapan Nilai (<i>scoring</i>)	36
		3.7. Simpulan Bab.....	37

BAB IV	:	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	38
4.1.		Gambaran Umum Obyek Penelitian	38
4.1.1.		Gambaran Umum RS Panti Waluyo.....	38
4.1.2.		Gambaran Umum Tenaga Keperawatan RS Panti Waluyo.....	40
4.2.		Gambaran Umum Responden Penelitian.....	42
4.3.		Deskripsi Variabel Penelitian.....	47
4.3.1.		Variabel Suasana Kerja.....	47
4.3.2.		Variabel Kepuasan Kerja Perawat.....	53
4.3.3.		Persepsi Responden terhadap Suasana Kerja yang Dirasakan dan Diharapkan	54
4.4.		Hasil Analisis Data.....	55
4.4.1.		Uji Validitas.....	55
4.4.2.		Uji Reliabilitas.....	57
4.4.4.		Hasil Analisis Univariat.....	58
4.4.5.		Hasil Analisis Teknik <i>Stanfive</i> terhadap Kepuasan Kerja.....	59
4.5		Uji Hipotesa.....	60
4.5.1.		Hubungan Kesesuaian Perasaan (<i>conformity</i>) terhadap Kepuasan Kerja Perawat.....	61
4.5.2.		Hubungan Tanggungjawab (<i>responsibility</i>) terhadap Kepuasan Kerja Perawat.....	61

4.5.3. Hubungan Paraturan/kebijakan (<i>standard</i>) terhadap Kepuasan Kerja Perawat.....	62
4.5.4. Hubungan Penghargaan (<i>reward</i>) terhadap Kepuasan Kerja Perawat.....	63
4.5.5. Hubungan Keterbuikaan (<i>clarity</i>) terhadap Kepuasan Kerja Perawat.....	63
4.5.6. Hubungan Kerjasama (<i>teamspirit</i>) terhadap Kepuasan Kerja Perawat.....	64
4.6. Simpulan Bab.....	64
BAB V : SIMPULAN DAN IMPLIKASI KEBIJAKAN.....	66
5.1. Simpulan.....	66
5.1.1. Simpulan Terhadap Responden.....	66
5.1.2. Simpulan Terhadap Analisis Univariat.....	68
5.1.3. Simpulan Terhadap Analisis Bivariat.....	68
5.2. Implikasi Teoritis.....	72
5.3. Implikasi Manajerial.....	73
5.3.1. Implikasi Suasana Kerja.....	73
5.3.2. Implikasi Kepuasan Kerja.....	76
5.4. Keterbatasan Penelitian.....	78
5.5. Agenda Penelitian Mendatang.....	79
DAFTAR PUSTAKA.....	81
IDENTITAS DIRI.....	85

Daftar Tabel

1.1. Prosentase BOR RS Panti Waluyo Surakarta.....	3
1.2. Keterlambatan & Absen Perawat RS Panti Waluyo Surakarta.....	3
1.3. Ijin Urusan Keluarga/Sakit Tenaga Perawat RS panti waluyo Surakarta.....	4
3.1. Desain Inti Pertanyaan.....	34
4.1. Responden Berdasar Usia.....	43
4.2. Responden Berdasar Jenis kelamin.....	44
4.3. Responden Berdasar Pendidikan Terakhir.....	45
4.4. Responden Berdasar Masa Kerja.....	46
4.5. Responden Berdasar Status kepegawaian.....	47
4.6. Jawaban Responden terhadap Komponen <i>Conformity</i>	48
4.7. Jawaban Responden terhadap Komponen <i>Responsibility</i>	49
4.8. Jawaban Responden terhadap Komponen <i>Standard</i>	50
4.9. Jawaban Responden terhadap Komponen <i>Reward</i>	51
4.10 Jawaban Responden terhadap Komponen <i>Clarity</i>	52
4.11. Jawaban Responden terhadap Komponen <i>Team Spirit</i>	53
4.12. Jawaban Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja....	54
4.13. Persepsi Responden terhadap Suasana Kerja yang Dirasakan dan Diharapkan ..	55
4.14. Validitas Kuesioner Komponen Suasana Kerja.....	56
4.15. Hasil Analisis Univariat.....	58
4.16. Klasifikasi Kepuasan Kerja Berdasarkan Teknik <i>Stanfive</i>	60
4.17. Hubungan 6 Komponen Suasana Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RS Panti Waluyo Surakarta.....	60

Daftar Gambar

1.1. Kerangka Pemikiran Teoritis.....	21
1.2. Model Variabel Kesesuaian Perasaan.....	24
1.3. Model Variabel Tanggungjawab.....	24
1.4. Model Variabel Peraturan/kebijakan.....	25
1.5. Model Variabel Penghargaan.....	25
1.6. Model Variabel Kejelasan Organisasi (keterbukaan).....	26
1.7. Model Variabel Kerjasama.....	27

Daftar Lampiran

1. Skor Kesenjangan Suasana Kerja yang Dirasakan dan Diharapkan serta Kepuasan Kerja
2. Perhitungan Validitas Variabel Suasana Kerja
3. Perhitungan Validitas Variabel Kepuasan Kerja
4. Perhitungan Reliabilitas Kuesioner Variabel Suasana Kerja dan Variabel Kepuasan Kerja
5. Perhitungan Korrelasi Komponen Suasana Kerja dengan Kepuasan Kerja
6. Hasil Analisis Teknik Stanfive terhadap Kepuasan Kerja
7. Kuesioner

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian.

Tenaga kesehatan merupakan salah satu unsur Pembangunan Kesehatan yang memegang peranan penting dalam mendukung upaya kesehatan dimana dasar upaya pengembangan tenaga kesehatan telah ditetapkan sebagai salah satu upaya Rencana Program Pembangunan Jangka Panjang Bidang Kesehatan (RP3JPK) yang terdiri dari perencanaan, pengadaan dan pendayagunaan tenaga kesehatan (Broto Wasito, 1994).

Tenaga kesehatan secara umum merupakan satu kesatuan tenaga yang terdiri dari : tenaga dokter, tenaga perawat, tenaga medis perawat, tenaga medis non keperawatan dan tenaga non medis. Dari semua kategori tenaga kesehatan yang bekerja di rumah sakit, tenaga keperawatan merupakan tenaga mayoritas dan mempunyai peranan yang menentukan baik buruknya mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit. Selain menentukan baik buruknya mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit, tenaga keperawatan keberadaannya di rumah sakit adalah 24 jam terus menerus serta mempunyai posisi yang strategis untuk mengidentifikasi, mencegah dan memecahkan masalah asuhan pasien, karena mereka mengetahui lebih banyak tentang masalah pasien, kebutuhan pasien, potensi terjadinya kesalahan dan kecelakaan dalam pemberian pelayanan kesehatan (Simmons BL, dkk, 2001).

Tenaga keperawatan pada saat ini semakin dianggap penting oleh karena banyak rumah sakit swasta mengeluh kekurangan tenaga dari berbagai macam kategori, dan kekurangan tenaga yang serius terjadi pada tenaga keperawatan (Pusat Pendidikan Tenaga Kesehatan Depkes RI, 1989).

Locke (1992) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh suasana kerja yang dirasakan maupun yang diharapkan. Sedangkan suasana kerja sendiri dapat disimpulkan dari berbagai definisi sebagai berikut : Sesuatu yang terdapat didalam lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan serta merupakan ciri khas instansi tersebut (Lewin, 1985). Lebih lanjut dikatakan oleh Litwin (1971) suasana kerja terdiri atas 6 (enam) dimensi yaitu : *conformity* (kesesuaian perasaan), *Responsibility* (tanggung jawab), *standard* (patokan), *reward* (penghargaan), *clarity* (keterbukaan organisasi) dan *team spirit* (hubungan antar karyawan).

Perawat yang mendapat kepuasan kerja, biasanya punya standar kehadiran yang lebih baik dan berprestasi. Ini disebabkan karena adanya komponen-komponen suasana kerja yang mendukung. Dari hasil survey yang dilakukan oleh peneliti dibagian Personalia dan Rekam Medik RS. Panti Waluyo (2000), ternyata ditemukan adanya BOR yang yang rendah, diduga rendahnya BOR ini disebabkan karena pelayanan yang kurang baik dari tenaga perawat (Joseph J, Deshpande SP, 1997), ini dikarenakan seringnya perawat absen, terlambat datang, ijin sakit dan ijin urusan keluarga, bahkan keluar dari RS. Panti Waluyo setelah beberapa bulan kerja, keadaan demikian ini bisa merupakan indikasi terhadap

rendahnya kepuasan kerja perawat di RS. Panti Waluyo Surakarta. Lebih jelasnya mengenai kepuasan kerja perawat dapat digambarkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1
PROSENTASE BOR RUMAH SAKIT PANTI WALUYO
Tahun 1995 s.d. 2000

Jumlah Bed : 104

Tahun	Prosentase BOR RS. Panti Waluyo	Rata –rata prosentase BOR Rumah Sakit lain yang sama jumlah bed.
1995.	55 %	67 %
1996.	58 %	66 %
1997.	57 %	69 %
1998.	57 %	61 %
1999.	54 %	68 %
2000.	58 %	66 %

Sumber : Rekam Medik RS. Panti Waluyo Surakarta tahun 2000

Dari tabel diatas terlihat bahwa BOR di RS. Panti waluyo lebih rendah dibandingkan dengan rata-rata prosentase BOR Rumah Sakit lain yang jumlah bed-nya sama.

Tabel 1.2
KETERLAMBATAN DAN ABSEN
PERAWAT RS. PANTI WALUYO SURAKARTA
Januari –November 2000

Jumlah Perawat : 82

BULAN	TERLAMBAT		ABSEN	
	Jumlah	%	Jumlah	%
Januari	12	14,63 %	3	3,66 %
Pebruari	14	17,07 %	5	6,09 %
Maret	15	18,29 %	4	4,88 %
April	14	17,07 %	4	4,88 %
Mei	16	19,51 %	3	3,66 %
Juni	13	15,85 %	4	4,88 %
Juli	17	20,73 %	6	7,32 %
Agustus	15	18,29 %	7	8,53 %
September	18	21,95 %	-	0 %
Oktober	15	18,29 %	4	4,88 %
November	16	19,51 %	-	0 %

Sumber Personalia RS. Panti Waluyo tahun 2000

Rata-rata terlambat : 18,29 %

Rata-rata Absen : 4,43 %

Banyak para perawat mengatakan kurang puas oleh karena ketika mereka rajin dan disiplin masuk kerja ternyata pihak manajemen rumah sakit kurang/tidak perhatian kepada mereka. Apabila terlambat/absen kurang dari 3 hari, ternyata mereka juga tidak pernah ada teguran dari atasannya. Kenyataan ini menunjukkan bahwa *standard* aturan menjadi tidak jelas, *reward* dan *punishment* tidak bisa diukur secara baik.

Tabel 1.3
IJIN URUSAN KELUARGA / IJIN SAKIT
TENAGA PERAWAT RS. PANTI WALUYO SURAKARTA
Januari –November 2000

Jumlah Perawat : 82

BULAN	IJIN URUSAN KELUARGA		IJIN SAKIT	
	JUMLAH	%	JUMLAH	%
Januari	-	0	10	12.20
Pebruari	8	9.76	9	10.98
Maret	7	8.53	11	13.41
April	9	10.98	11	13.41
Mei	8	9.76	9	10.98
Juni	10	12.20	12	14.63
Juli	14	17.07	9	10.98
Agustus	8	9.76	12	14.63
September	8	9.76	10	12.20
Oktober	-	0	8	9.76
November	9	10.98	9	10.98

Sumber Personalia RS. Panti Waluyo tahun 2000

Rata-rata ijin urusan keluarga : 8.98 %

Rata-rata ijin sakit : 12.19 %

Terdapat perawat yang ijin dengan alasan urusan keluarga ternyata dipergunakan oleh para perawat untuk mencari penghasilan tambahan dengan cara menjadi *free lance* sales obat-obatan/alat medis atau memberikan *therapy/tindakan* kepada pasien-pasien pasca operasi/pasca rawat inap dari RS. Panti Waluyo setelah pulang (*home visite*).

Mereka menganggap rumah sakit belum membuat prosedur tetap yang memadai tentang tanggung jawab perawat. Ijin sakit diberikan oleh dokter karyawan karena memang kebanyakan dari para perawat sering kecapaian oleh karena system jadual jaganya yang tak teratur serta kerjasama dengan para sejawatnya yang kurang kondusif. Kenyataan-kenyataan ini menunjukkan bahwa peraturan (*standard*), tanggung jawab (*responsibility*), kesesuaian perasaan (*conformity*), penghargaan (*reward*), keterbukaan (*clarity*) dan kerja sama (*team spirit*) kurang mendapat perhatian dari pihak manajemen rumah sakit, sehingga menimbulkan rasa ketidakpuasan kerja.

Tingginya *turn over* tenaga perawat di rumah sakit Panti Waluyo selama satu tahun terakhir (th. 2000) mengalami peningkatan yaitu tenaga keperawatan yang keluar sejumlah 8 orang, meskipun pada tahun yang sama ada sejumlah 12 orang yang masuk sebagai tenaga perawatan.

Melihat pada kenyataan tersebut diatas maka peneliti bermaksud untuk menganalisis hubungan antara suasana kerja terhadap kepuasan kerja tenaga perawat dirumah sakit Panti Waluyo Surakarta.

1.2. Perumusan Masalah

Dari hasil pembahasan latar belakang permasalahan yang telah dipaparkan tersebut diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini disusun sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan antara kesesuaian perasaan (*conformity*) terhadap kepuasan kerja tenaga keperawatan ?
2. Apakah ada hubungan antara tanggung jawab (*responsibility*) terhadap kepuasan kerja tenaga keperawatan?
3. Apakah ada hubungan antara peraturan/kebijakan (*standard*) terhadap kepuasan kerja tenaga keperawatan ?
4. Apakah ada hubungan antara penghargaan (*reward*) terhadap kepuasan kerja tenaga keperawatan ?
5. Apakah ada hubungan antara keterbukaan/kejelasan organisasi (*clarity*) terhadap kepuasan kerja tenaga keperawatan ?
6. Apakah ada hubungan antara kerja sama (*team spirit*) terhadap kepuasan kerja tenaga keperawatan ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah tersebut diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Menganalisis hubungan antara kesesuaian perasaan (*conformity*) terhadap kepuasan kerja tenaga keperawatan.

- b. Menganalisis hubungan antara tanggung jawab (*responsibility*) terhadap kepuasan kerja tenaga keperawatan
- c. Menganalisis hubungan antara peraturan/kebijakan (*standard*) terhadap kepuasan kerja tenaga keperawatan
- d. Menganalisis hubungan antara penghargaan (*reward*) terhadap kepuasan kerja tenaga keperawatan
- e. Menganalisis hubungan antara keterbukaan/kejelasan organisasi (*clarity*) terhadap kepuasan kerja tenaga keperawatan
- f. Menganalisis hubungan antara kerja sama (*team spirit*) terhadap kepuasan kerja tenaga keperawatan

1.4. Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut :

a. Untuk rumah sakit

Sebagai bahan pertimbangan pihak manajemen untuk dipakai sebagai acuan dalam menentukan kebijakan dan langkah-langkah dimasa datang, khususnya dalam upaya menciptakan kepuasan kerja karyawan.

b. Untuk peneliti :

Sebagai bahan kajian ilmiah dan teori yang pernah didapat serta implementasinya ditempat kerja khususnya dibidang sumber daya manusia (SDM).

1.5. Outline Tesis

Hasil penelitian ini akan disampaikan dalam 5 bab dengan perincian sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan latar belakang masalah penelitian, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta outline penulisan tesis.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN MODEL PENELITIAN

Pada bab ini akan diulas mengenai landasan teori, kerangka pemikiran, hipotesis&definisi operasional, desain variable dan hasil penelitian serupa terdahulu.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bagian ini diuraikan tentang metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu : jenis data, populasi&sampel, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, penetapan nilai (*scoring*).

BAB IV : ANALISIS DATA

Bab ini akan menguraikan tentang penganalisisan data yang meliputi: gambaran umum obyek penelitian, gambaran umum responden, deskripsi hasil tabulasi kuesioner, hasil analisis univariat dan hasil analisis bivariat.

BAB V : SIMPULAN DAN IMPLIKASI KEBIJAKAN

Bagian ini menjabarkan simpulan tentang responden, simpulan tentang analisis-analisis sebagaimana telah diuraikan pada bab IV, implikasi teoritis, implikasi managerial dan agenda penelitian mendatang.

1.6. Simpulan Bab

Bab ini merupakan dasar dalam penulisan tesis yang memuat tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian. Atas dasar hal tersebut tesis ini dilanjutkan dengan uraian rinci pada bab selanjutnya.

Justifikasi terhadap masalah penelitian dan hipotesis akan dilakukan dengan menelaah sejumlah literature dan telaah kritis atas literature relevan yang diuraikan pada Bab II.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN MODEL PENELITIAN

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Falsafah Suasana Kerja.

Lewin dalam buku Efektivitas Organisasi (1985) menyatakan bahwa lingkungan yang dirasakan atau yang sering disebut suasana kerja telah lama dianggap mengadakan interaksi dengan ciri individu para karyawan dan menentukan perilaku mereka. Pandangan yang berbeda dengan pandangan Lewin dikemukakan oleh Hellrigel dan Slocum (1974) serta James dan Jones (1974) dalam buku yang sama, menyatakan bahwa perubahan suasana kerja mempunyai korelasi yang positif terhadap kepuasan kerja dan sikap para karyawan. Robbin, Stephen (1993) menyatakan bahwa ada korelasi yang positif antara suasana kerja dengan kepuasan kerja. Studi-studi tentang pentingnya sikap kerja menemukan konsisten bahwa suasana kerja itu sendiri adalah determinan utama dari kepuasan kerja.

2.1.2. Dimensi Suasana Kerja.

Litwin dan Meyer (1971) dengan menggunakan analisis gugusan atas daftar isian yang unik, mengidentifikasi enam dimensi suasana kerja yang berperan pada tingkat individu atau kelompok. Dimensi tersebut menurut Litwin Meyer merupakan suatu konsep yang :

- Memungkinkan untuk melakukan analisis faktor-faktor penentu tingkah laku dalam situasi sosial kompleks.
- Dapat menyederhanakan masalah dalam pengukuran faktor-faktor situasional dengan membiarkan karyawan dalam situasi tersebut menghayati pengalaman-pengalamannya dalam bekerja.
- Memungkinkan untuk menggambarkan korelasi situasi secara keseluruhan sehingga dapat dikategorikan serta dapat juga dibuat suatu perbandingan lingkungan atau situasi secara silang.

Lebih lanjut Litwin Meyer menyatakan bahwa suasana kerja yang dianggap akan mempengaruhi tingkah laku karyawan, misalnya : adanya pembatasan-pembatasan, patokan-patokan kerja Institusi yang harus dipenuhi, sistem hadiah dan hubungan atasan-bawahan dalam suatu manajemen merupakan hal yang penting, karena turut mempengaruhi suasana kerja suatu organisasi Institusi.

Enam dimensi yang membentuk suasana kerja tersebut adalah :

(1) *Conformity* (kesesuaian perasaan)

Banyaknya peraturan-peraturan, serta kebijakan-kebijakan yang harus ditaati oleh karyawan akan berdampak terhadap kepuasan kerja mereka oleh karena adanya berbagai peraturan dan ketentuan-ketentuan tersebut akan membebani karyawan didalam melaksanakan tugas-tugasnya.

(2) *Responsibility* (tanggung jawab)

Didalam melaksanakan tugas-tugas kepegawaian, seorang karyawan dituntut untuk dapat mempertanggungjawabkan semua kejadian yang timbul pada

saat melakukan tugasnya, di mana hal tersebut akan merupakan beban yang mempunyai dampak terhadap kepuasan kerjanya, karena tanggung jawab sering dikaitkan dengan sanksi.

(3) *Standard* (peraturan/kebijakan)

Patokan-patokan atau standar yang ditetapkan oleh suatu Institusi untuk meningkatkan mutu dan prestasi institusi akan menuntut karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik. Adanya tuntutan kerja yang sering disertai dengan faktor sanksi akan berdampak kepada kepuasan kerja.

Sehingga Litwin dan Meyer menyatakan bahwa faktor *conformity*, *responsibility* dan standar merupakan kelompok “ *punishing* ” .

(4) *Reward* (penghargaan)

Adanya pemberian penghargaan seperti promosi, penilaian prestasi kerja yang berdasarkan atas hasil pelaksanaan pekerjaan yang telah ditunjukkan akan meningkatkan kepuasan kerja daripada pertimbangan-pertimbangan lain seperti senioritas, pilih kasih dan adanya faktor subyektivitas.

(5) *Clarity* (keterbukan/kejelasan organisasi)

Adanya kejelasan atau keterbukaan terhadap kebijakan-kebijakan organisasi, tugas-tugas kerja, serta bimbingan kerja dan kejelasan masa depan (karier) seorang karyawan akan berdampak meningkatkan kepuasan kerja mereka.

(6) *Team spirit* (kerja sama)

Hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan maupun adanya hubungan yang hangat antara atasan dan bawahan akan meningkatkan kepuasan

kerja. Terhadap ketiga dimensi terakhir ini, Litwin dan Meyer menyebutnya sebagai kelompok "*rewarding*".

Keenam dimensi tersebut akan saling berinteraksi membentuk suatu suasana kerja serta berperan dalam kepuasan kerja dan karena suasana kerja berada pada tingkat individu atau kelompok, maka ukuran-ukuran hasilnya juga harus dipertimbangkan pada tingkat individu atau kelompok.

Disamping Litwin Meyer, beberapa penulis lain menyampaikan pendapatnya seperti : Campbell dan Beaty (1971) serta Pritchard dan Karasick (1973) yang ditulis dalam buku *Motivation and Work Behaviour*, menyatakan ada sepuluh dimensi yang membentuk suatu suasana kerja, yaitu : Struktur tugas, hubungan *reward* dengan *punishing*, pemusatan keputusan, penekanan pada prestasi, penekanan pada latihan dan pengembangan, *security* versus *risk*, keterbukaan versus ketertutupan, status moral, penghargaan dan umpan balik, kompetensi dan fleksibilitas Institusi.

2.1.3. Definisi Suasana Kerja.

Menurut Litwin dan Stringer (Werther WB, 1989) :Suasana kerja ialah segala sesuatu yang terdapat pada lingkungan suatu institusi dan dapat dirasakan secara langsung maupun tidak langsung oleh karyawan yang bekerja di institusi tersebut. Lebih jauh Litwin dan Stringer menyatakan bahwa suasana kerja dapat dikatakan sebagai "*personality*" suatu Institusi.

Menurut Steers dan Porter (1979) : suasana kerja ialah kepribadian suatu Institusi yang dapat dilihat atau dirasakan oleh para karyawan di Institusi tersebut.

Sedangkan menurut Steers dan Richard (1985) : suasana kerja ialah sekumpulan atribut yang dapat dirasakan dalam suatu Institusi dan sub sistemnya serta tumbuh dari akibat dari cara manajer Institusi tersebut menangani para karyawan dan lingkungannya. Gilmer (1972) mendefinisikan suasana kerja ialah karakteristik dari suatu Institusi yang membedakannya dengan Institusi lain dan dapat dirasakan oleh karyawan dalam Institusi tersebut. Menurut Davis Werther (1989) kepuasan kerja adalah perasaan yang menyenangkan (*conformity*) dan tidak menyenangkan (*unconformity*) menurut pandangan para karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja akan diperoleh bila ada kesesuaian antara ciri-ciri pekerjaan (*job characteristic*) dengan keinginan para karyawan. Selanjutnya Davis menerangkan bahwa kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian atau kecocokan antara suatu harapan terhadap pekerjaan dengan imbalan yang didapat dari pekerjaan tersebut dan kepuasan kerja tidak hanya berlaku pada seorang individu, tetapi berlaku pula untuk suatu kelompok.

Oleh karena itu hipotesis yang dikembangkan adalah sebagai berikut :

H1 : Kesesuaian perasaan (*conformity*) mempunyai hubungan positif terhadap kepuasan kerja.

2.1.4. Kepuasan Kerja

Falsafah Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu pengertian yang sulit didefinisikan meskipun dengan istilah yang paling sederhana sekalipun. Bagi karyawan dari suatu institusi, kepuasan kerja akan muncul bila keuntungan yang dirasakan dari

pekerjaannya melampaui biaya marjinal yang dikeluarkan sehingga karyawan memandang keadaan tersebut sebagai keadaan yang cukup memadai (Fraser, 1992). Kepuasan kerja bukan merupakan keadaan yang menyatu padu seperti yang dibayangkan dari namanya. Oleh karena kepuasan kerja adalah suatu keadaan yang mempunyai banyak segi, beberapa segi lebih memuaskan dibandingkan dengan segi yang lain. Lebih jauh Fraser mengatakan bahwa kepuasan kerja biasanya hanya melukiskan suatu rata-rata hasil dari perbandingan beberapa keadaan pada suatu saat tertentu, sehingga tidak ada suatu kemutlakan pada kepuasan kerja, oleh karena kepuasan kerja mempunyai skala yang tidak terbatas. Yang paling baik dikatakan adalah bahwa pada suatu saat tertentu seorang karyawan merasa lebih puas dengan suatu segi dari pekerjaannya dari pada saat yang lain. Berbagai pendekatan telah dilakukan oleh para ahli dalam upaya mencari arti dari kepuasan kerja, sehingga banyak berkembang teori-teori mengenai kepuasan kerja.

Two Factor Theory dari Herzberg (1966) yang disebut juga *Herzbergs motivator hygiene Theory* menyatakan bahwa faktor utama yang berhubungan dengan kepuasan kerja dinamakan *satisfiers* yang dibuktikan sebagai sumber kepuasan kerja yang diantaranya adalah tanggung jawab (*responsibility*). Fred Luthans (1981) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan penjumlahan dari faktor yang menimbulkan kepuasan, seperti pemberian pemberian tanggung jawab dan adanya kesempatan pengembangan potensi seseorang.

Dari paparan diatas dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Tanggung jawab (*responsibility*) mempunyai hubungan positif terhadap kepuasan kerja.

Gilmer (1972) mengemukakan suatu dimensi suasana kerja yang dianggap cukup berpengaruh terhadap pembentukan suasana kerja secara keseluruhan. Dimensi itu adalah prosedur pembuatan keputusan (*standard*). Seperti juga diungkapkan Hopwood (1980) kebijakan organisasi (*standards*) didesain untuk mengarahkan atau mengatur aktivitas anggota organisasi, akan tetapi keefektifan suatu kebijakan ditentukan oleh seberapa jauh sistem tersebut sesuai dengan kondisi para anggota organisasi. Kebijakan akan lebih menunjang pencapaian kepuasan kerja apabila desainnya sesuai dengan lingkungan organisasi.

Oleh karena itu dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Peraturan/kebijakan (*standard*) mempunyai hubungan positif terhadap kepuasan kerja.

2.1.5. Definisi Kepuasan Kerja.

Menurut Locke (Wexley dan Yukl, 1992) menyatakan bahwa kepuasan kerja ialah jumlah minimum yang diperlukan untuk dapat memenuhi kebutuhan yang ada. Lebih lanjut Locke menyatakan, bahwa kepuasan atau menurunnya kepuasan pada sejumlah aspek pekerjaan tergantung pada selisih (*discreppancy*) antara apa yang telah didapatkan dengan apa yang diinginkan. Seseorang akan terpuaskan jika tidak ada selisih antara kondisi yang diinginkan dengan kondisi-kondisi aktual. Menurut Porter (Wexley dan Yukl, 1992) menyatakan bahwa kepuasan

kerja ialah selisih dari banyaknya sesuatu yang “ seharusnya ada “ dengan banyaknya “ apa yang ada “.Konsepsi ini pada dasarnya sama dengan definisi dari Locke, tetapi “ apa yang seharusnya ada “ menurut Locke lebih ditekankan pada pertimbangan-pertimbangan yang adil serta kekurangan atas kebutuhan-kebutuhan karena determinan dari banyaknya faktor pekerjaan yang lebih disukai. Bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung kepada *diskrepansi* (selisih) antara apa yang diharapkan (*expectation*), kebutuhan-kebutuhan (*needs*) dan nilai-nilai (*value*) dengan apa yang telah dicapai sekarang. Lebih jauh Abraham Maslow (1954) menyatakan bahwa ada semacam hirarki yang mengatur kebutuhan-kebutuhan (*needs*) manusia, yaitu : kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial dan kebutuhan penghargaan (*reward needs*). Kebutuhan akan penghargaan, yaitu kebutuhan agar orang lain menghargai akan usaha-usaha yang dilakukannya. Kepuasan kerja setelah tercapainya penghargaan ini dapat menghasilkan perasaan-perasaan : percaya diri, prestise dan kontrol.

Dari berbagai uraian diatas dapat diajukan hipotesis sebagai berikut ;

H4 : Penghargaan (*reward*) mempunyai hubungan positif terhadap kepuasan kerja.

Konsep dari Adam (Wexley & Yukl, 1992) memperinci kondisi-kondisi yang dirasakan bermanfaat dan dianggap wajar oleh karyawan, sebagai hal yang mendorong dirinya untuk bekerja. Dalam teori ini terdapat prinsip yang menyatakan bahwa rasa puas atau tidak puas tergantung pada apakah dia merasakan adanya keterbukaan/kejelasan dari sistem pengendalian organisasi.

Perasaan keterbukaan (*clarity*) atas suatu situasi diperoleh dengan jalan membandingkan dirinya dengan orang lain. Gibson, Ivancevich dan Donnely (1993) lebih jauh mengatakan bahwa apabila keterbukaan organisasi dapat dirasakan oleh semua karyawan tanpa perbedaan maka kepuasan kerja semakin tercapai.

Dengan landasan teori-teori yang diungkapkan diatas dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

H5 : Keterbukaan/kejelasan (*clarity*) mempunyai hubungan positif terhadap kepuasan kerja.

Berlawanan dengan factor satisfiers, Herzberg (1966) menyatakan adanya factor yang disebabkan sebagai dissatisfiers (*hygiene factors*) yang dibuktikannya menjadi faktor ketidakpuasan kerja dan faktor tersebut adalah hubungan kerja antar sesama (*team spirit*), baik itu hubungan kerja sesama tenaga perawat maupun dengan tenaga kesehatan yang lainnya. Perbaikan pada *hygiene* factor akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, dengan kata lain akan menimbulkan kepuasan.

Dari pernyataan-pernyataan yang diuraikan diatas, maka didapat hipotesis sebagai berikut :

H6 : Kerja sama (*team spirit*) mempunyai hubungan positif terhadap kepuasan kerja.

2.2. Penelitian terdahulu.

Pearson dan Duffi (1991) meneliti mengenai isi dan konteks pekerjaan dari 48 perawat di Australia dan 90 perawat di Malaysia. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa isi dan konteks properti pekerjaan yang diterima memberikan sumbangsih yang berbeda, khususnya bagi perawat Australia, dimensi isi tugas merupakan determinan signifikan bagi kepuasan kerja, sedangkan isyarat-isyarat informasi secara substansial memberikan sumbangsih pada tanggapan efektif perawat Malaysia.

Suwarno (tesis th. 1998) penelitian di PT. Sritex Rejeki Isman Textil di Sukoharjo, Jawa Tengah. Dengan jumlah sampel 101 orang. Dalam hal ini kepuasan kerja dihubungkan dengan lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu : gaji, kesempatan promosi, atasan, kolega kerja dan pekerjaan itu sendiri.

Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan dengan 4 faktor gaji, promosi, atasan dan kolega kerja. Faktor yang tidak berhubungan adalah pekerjaan itu sendiri.

Ermono Agung Haryadi (tesis th. 2001) penelitian pada PT. Apac Inti Corpora, Kabupaten Semarang. Meneliti tentang kepuasan kerja dihubungkan dengan : gaji / upah, promosi, supervisi, rekan kerja, kondisi kerja dan pekerjaan itu sendiri. sampel 113 orang. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa 5 (lima)

faktor berhubungan yaitu : gaji/upah, promosi, supervisi, kondisi kerja, pekerjaan itu sendiri dan 1 (satu) yang tidak berhubungan yaitu rekan kerja.

Kartina Sukawati (tesis th, 2000) Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan pada : SPBU 440105, Plamongsari, Semarang dan SPBU 440233, Jogoloyo, Demak. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor karakteristik individu, komponen pekerjaan dan karakteristik perusahaan.

Dari peneliti terdahulu terlihat bahwa mereka menghubungkan faktor-faktor tertentu dengan kepuasan kerja. Para peneliti terdahulu belum mengatur faktor-faktor tertentu tersebut menjadi suatu komponen / kelompok untuk memudahkan justifikasi kuantitas permasalahan. Tanpa mengurangi arti pentingnya penelitian terdahulu, penelitian ini hendak mencoba menerangkan 1 (satu) komponen, yaitu komponen suasana kerja untuk jadi bahan analisis penelitian

2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis.

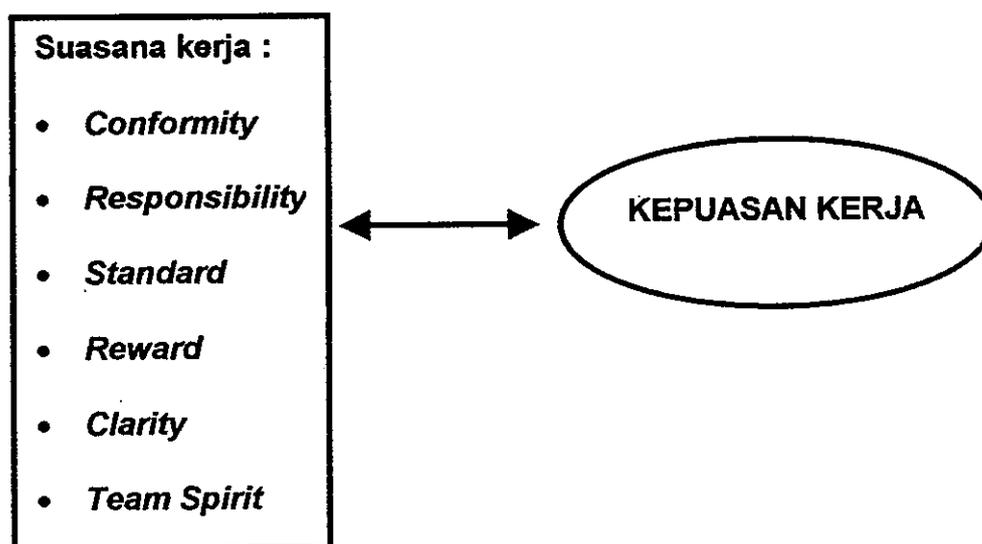
Litwin Meyer (1971) menyatakan bahwa suasana kerja ialah segala sesuatu yang terdapat didalam lingkungan kerja dan dibentuk oleh enam dimensi, yaitu :

Conformity , *Responsibility* , *Standard* , *Reward* , *Clarity* dan *Team spirit*. Disisi lain, Locke (Wexlye dan Yukl, 1992) menyatakan bahwa adanya selisih antara apa yang diharapkan dengan apa yang dirasakan dalam suatu suasana kerja akan

berdampak pada kepuasan kerja. Pandangan dari Locke tersebut menimbulkan dugaan adanya korelasi faktor kesenjangan suasana kerja yang diharapkan dan suasana kerja yang dirasakan oleh enam dimensi yang membentuk suatu suasana kerja dari teori Litwin Meyer terhadap kepuasan kerja seorang tenaga perawat yang bekerja di institusi rumah sakit.

Maka kerangka pemikiran teoritis yang diajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1
KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS



2.4. Hipotesis, Definisi Operasional dan Desain Model Variabel

2.4.1. Hipotesis

Berdasarkan asumsi bahwa komponen suasana kerja mempunyai korelasi terhadap kepuasan kerja, maka peneliti mengajukan hipotesis alternatif : yaitu komponen suasana kerja mempunyai hubungan positif terhadap kepuasan kerja.

Karena faktor suasana kerja yang diteliti ada enam komponen, maka terdapat enam sub Hipotesis alternatif, yaitu :

1. Kesesuaian perasaan (*conformity*) mempunyai hubungan positif terhadap kepuasan kerja.
2. Tanggung jawab (*responsibility*) mempunyai hubungan positif terhadap kepuasan kerja.
3. Peraturan (*standard*) mempunyai hubungan positif terhadap kepuasan kerja.
4. Penghargaan (*reward*) mempunyai hubungan positif terhadap kepuasan kerja.
5. Kejelasan organisasi (*clarity*) mempunyai hubungan positif terhadap kepuasan kerja.
6. kerja sama (*team spirit*) mempunyai hubungan positif terhadap kepuasan kerja.

2.4.2. Definisi Operasi Variabel.

1. Kepuasan kerja ialah suatu perasaan emosi yang menyenangkan menurut pandangan para perawat terhadap pekerjaannya yang diukur dengan skala kepuasan kerja berdasarkan kuesioner dari *De Attitude School Voor Industriale Arbeidem* (A. S. I. A.)
2. Suasana kerja ialah suasana yang terdapat pada lingkungan kerja dan dapat dirasakan secara langsung oleh seorang tenaga perawat yang berada dalam lingkungan kerja tersebut yang diukur dengan skala suasana kerja berdasarkan kuesioner dari Litwin Meyer.
3. Kesenjangan *Conformity* (kesesuaian perasaan)

Semakin besar selisih skor yang diperoleh, berarti semakin banyak kebijakan dan peraturan yang rasanya harus ditaati.

4. Kesenjangan *Responsibility* (tanggung jawab)

Semakin besar selisih skor yang diperoleh, berarti semakin banyak tanggung jawab yang dirasakan harus ditangani.

5. Kesenjangan *standard* (ketentuan/kebijakan)

Semakin besar selisih skor yang diperoleh, berarti semakin banyak patokan yang dirasakan harus dipenuhi.

6. Kesenjangan *Reward* (penghargaan)

Semakin besar selisih skor yang diperoleh, berarti semakin kecil penghargaan yang dirasakan diterima atau diperoleh.

7. *Clarity* (keterbukaan organisasi)

Semakin besar selisih skor yang diperoleh, berarti semakin kurang kejelasan terhadap struktur tugas yang dirasakan harus dikerjakan.

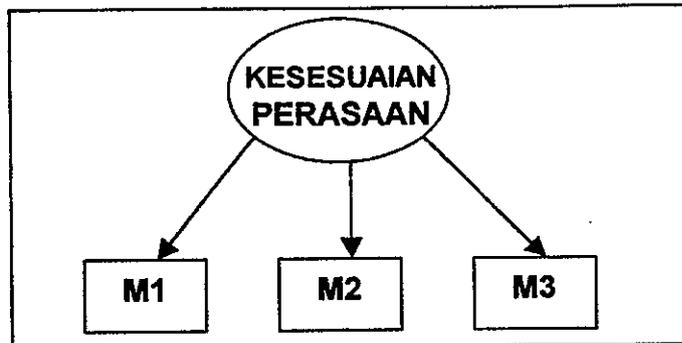
8. *Team spirit* (kerja sama)

Semakin besar selisih skor yang diperoleh, berarti semakin kecil keakraban yang dirasakan.

2.4.3. Desain Model Variabel

Model kesesuaian perasaan (*conformity*) dibangun dari tiga indikator yaitu pertanyaan yang berhubungan dengan kemauan memahami, peraturan yang mendukung dan pemberian wewenang seperti dalam gambar berikut ini.

Gambar 2.2
Model Komponen kesesuaian Perasaan (*conformity*)



Keterangan :

M1 : Kemauan memahami

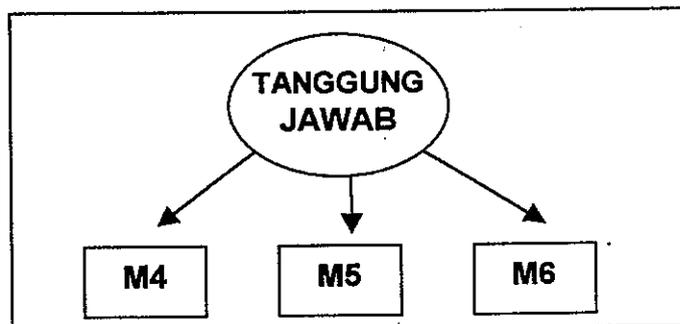
M2 : Peraturan yang mendukung

M3 : Pemberian wewenang

Sumber : Litwin Meyer (1971) dan *De Attitude Scool Voor Industriale Arbeidem* (ASIA).

Model tanggung jawab (*responsibility*) dibangun dari tiga indikator yaitu pertanyaan yang berhubungan dengan keberadaan tanggung jawab, inisiatif personal dan kemampuan persamaan seperti dalam gambar berikut ini.

Gambar 2.3.
Model Variabel Tanggung Jawab (*Responsibility*)



Keterangan :

M4 : Keberadaan tanggung jawab.

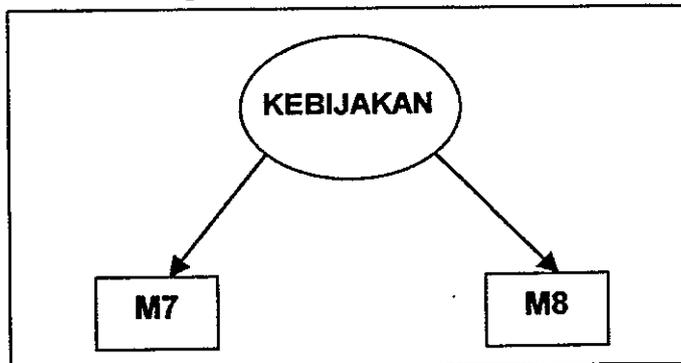
M5 : Inisiatif personal

M6 : Kemampuan persamaan

Sumber : Litwin Meyer (1971) dan *De Attitude Scool Voor Industriale Arbeidem* (ASIA).

Model kebijakan (*standard*) dibangun dari dua indikator yaitu pertanyaan yang berhubungan dengan ketentuan dan kebijakan yang berlaku seperti dalam gambar berikut ini.

Gambar 2.4
Model Komponen Peraturan/kebijakan (*standard*)



Keterangan :

M7 : ketentuan.

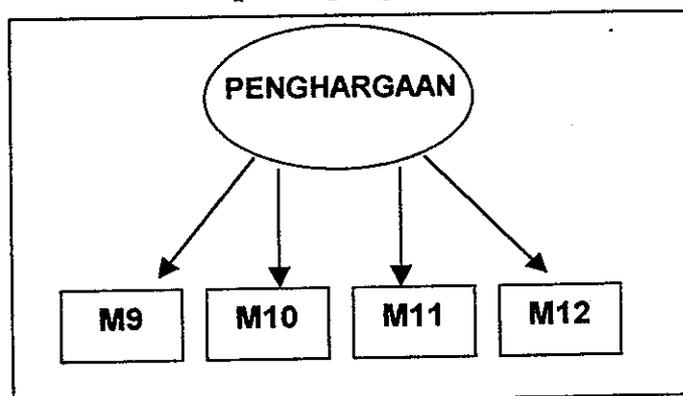
M8 : kebijakan

Sumber : Litwin Meyer (1971) dan *De Attitude School Voor Industriale Arbeidem*

(ASIA).

Model penghargaan (*reward*) dibangun dari empat indikator yaitu pertanyaan yang berhubungan dengan prestasi, loyalitas, hukuman dan pengembangan seperti dalam gambar berikut ini:

Gambar 2.5.
Model Komponen penghargaan (*reward*)



UPT-PUSTAK-UNDIP

Keterangan :

M9 : Prestasi

M10 : Loyalitas

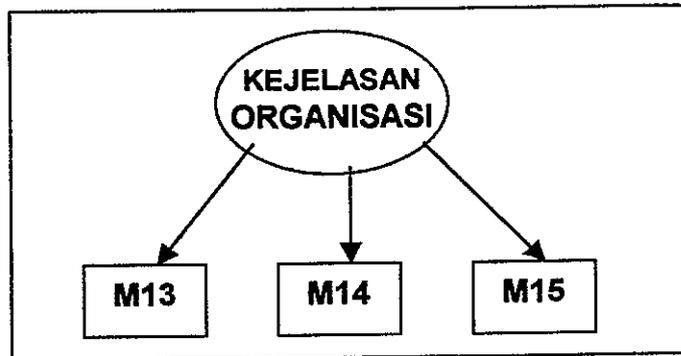
M11 : Hukuman

M12 : Pengembangan

Sumber : Litwin Meyer (1971) dan *De Attitude Scool Voor Industriale Arbeidem* (ASIA).

Model kejelasan organisasi (*clarity*) dibangun dari tiga indikator yaitu pertanyaan yang berhubungan dengan penjelasan dari atasan, pelaksanaan yang baku dan pemberian bimbingan seperti dalam gambar berikut ini.

Gambar 2.6
Model Komponen Keterbukaan Organisasi (*clarity*)



Keterangan :

M13 : Penjelasan dari atasan.

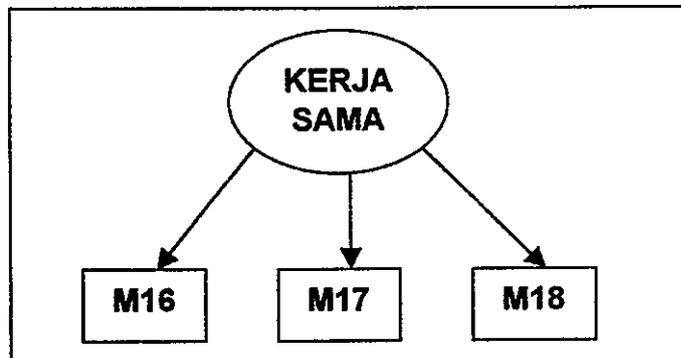
M14 : Pelaksanaan yang baku

M15 : Pemberian bimbingan

Sumber : Litwin Meyer (1971) dan *De Attitude Scool Voor Industriale Arbeidem* (ASIA).

Model kerja sama (*team spirit*) dibangun dari tiga indikator yaitu pertanyaan yang berhubungan dengan hubungan dengan sesama pelaksana dan atasan, pengertian antar sesama pelaksana dan perhatian/dorongan dari atasan seperti dalam gambar berikut ini.

Gambar 2.7
Model Kerja Sama (*team spirit*)



Keterangan :

M16 : Hubungan dengan sesama pelaksana dan atasan

M17 : Pengertian antar sesama pelaksana

M18 : Perhatian/dorongan dari atasan

Sumber : Litwin Meyer (1971) dan *De Attitude School Voor Industriale Arbeidem* (ASIA).

2.5. Simpulan Bab

Pada Bab ini sebuah kerangka pemikiran teoritis mengenai analisis hubungan suasana kerja terhadap kepuasan kerja perawat telah dibuat untuk menunjukkan hubungan variabel komponen suasana kerja (*conformity, responsibility, standard, reward, clarity dan team spirit*) sebagai variabel independen dan variabel kepuasan kerja sebagai variabel dependen.

Hipotesis penelitian telah disampaikan sebanyak 6 buah dalam kerangka pemikiran teoritis, dimana masing-masing variabel independen menunjukkan hubungan dengan variabel dependen.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan pendekatan cross sectional. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Adapun sumber data tersebut adalah (Singarimbun, dkk, 1995) :

- a. Data primer ; data yang diperoleh langsung dari para perawat rumah sakit Panti Waluyo Surakarta dengan cara penyebaran kuesioner/angket. Yang diperlukan disini adalah kondisi responden dan persepsinya terhadap kepuasan kerja.
- b. Data sekunder ; data yang digunakan untuk mendukung informasi baik dari sisi karyawan maupun bagian yang lain (personalia dan rekam medik) dari sistem manajemen rumah sakit. Data dapat berupa tabel-tabel maupun laporan-laporan tertulis.

3.2. Populasi dan Sampling

Dalam penelitian ini populasi meliputi seluruh jumlah perawat (total populasi) yaitu 82 orang dengan latar belakang lulusan SPK (Sekolah Perawat Kesehatan) dan AKPER (Akademi Perawatan). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah berdasarkan sensus, dimana keseluruhan perawat dijadikan sampel penelitian.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang dilakukan adalah (Slamet Y, 1993) :

- a. Studi Pustaka ; metode ini digunakan untuk memperoleh data sekunder, yaitu data internal dari rumah sakit Panti Waluyo yang meliputi gambaran umum rumah sakit, data karyawan dan kebijakan rumah sakit terhadap karyawan.
- b. Penyebaran kuesioner ; merupakan metode pengumpulan data secara langsung yang dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan pada 82 orang responden perawat.

Bila kita bermaksud mengukur kepuasan kerja seseorang, maka berarti kita ingin mengetahui bagaimana sikap orang tersebut terhadap pekerjaannya. Untuk mendapatkan informasi tersebut, dapat dilakukan berbagai cara yang dianggap paling tepat untuk keperluan tertentu. Menurut Weis dan Dawis (1992), suatu penyelidikan mengenai kepuasan kerja dapat dilakukan dengan maemberikan keusioner secara Closed Ended Question. Pada cara ini, responden menjawab pertanyaan dengan memilih salah satu jawaban yang mendekati dengan apa yang responden rasakan. Namun pertanyaan tertutup kurang memberikan pandangan lebih banyak tentang alasan mengapa seseorang perawat menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya serta lebih sulit mendeteksi salah pengertian responden terhadap setiap pertanyaan.

3.4. Tehnik Analisis Data

Untuk enam dimensi dari suasana kerja, analisis interpretasinya menggunakan skala Likert ; dimana ada pertanyaan kearah negatif (*nonfavorable*) dan yang kearah positif (*favorable*) diurutkan dari satu sampai dengan lima dan sebaliknya. Dengan skala ini dihasilkan korelasi 0,99 dengan skor yang ditentukan dengan cara defiasi normal (Richard Steers, 1985). Analisis dilakukan dengan melakukan uji statistik terhadap data yang dikumpulkan, dengan menggunakan bantuan program SPSS for windows release 11.0. alat analisis yang digunakan adalah :

a. Analisis Univariat.

Pada analisis univariat digunakan analisis distribusi, frekuensi dan statistik deskriptif untuk melihat variasi dari variabel bebas.

b. Uji Validitas dan Reliabilitas Pertanyaan

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengukur validitas dilakukan dengan cara melakukan korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor variabel. Selanjutnya r hitung tersebut diperbandingkan dengan r tabel dengan degree of freedom (df) = n - k. Pertanyaan dikatakan valid jika r hitung > r tabel.

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable. Suatu kuesioner dikatakan

reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu pertanyaan dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Nunnally, 1969).

c. Analisis Bivariat

Pada analisis bivariat digunakan korelasi untuk melihat ada tidaknya korelasi masing-masing komponen suasana kerja dengan kepuasan kerja, dan bila ada korelasinya, maka korelasinya secara statistik bermakna atau tidak. Dengan uji korelasi Karl Pearson akan terlihat pula berapa besar korelasinya dan arah dari korelasi tersebut (searah atau berlawanan). Koefisien korelasi disebut koefisien korelasi Pearson dengan notasi r , merupakan ukuran kuat tidaknya korelasi variabel independen dengan variabel dependen.

Sedang untuk mengklasifikasikan skor kepuasan kerja digunakan teknik *standfive* (*standard five*) sehingga untuk setiap individu dapat terlihat tingkat kepuasannya (Anastasia, 1978).

Rumus Koefisien Korelasi KARL PEARSON :

$$r = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{n\sum X^2 - (\sum X)^2} \times \sqrt{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Dalam menilai kekuatan korelasi bivariat antara variabel bebas dan variabel terikat yang keduanya berskala ordinal, maka yang menentukan hasil perhitungan statistik adalah nilai r , yaitu koefisien korelasi Pearson.

Nilai r bervariasi dari -1 melalui 0 hingga $+1$

Interpretasi nilai R , adalah sebagai berikut :

- Jika $r = 0$ atau mendekati 0 , maka korelasi antara kedua variabel sangat lemah atau tidak ada hubungan sama sekali.
- Jika $r = 1$ atau mendekati 1 , maka korelasi antar kedua variabel dikatakan positif dan sangat kuat.
- Jika $r = -1$ atau mendekati -1 , maka korelasi antar kedua variabel dikatakan negatif dan sangat kuat.

Dengan kata lain, jika r positif, maka korelasi antar kedua variabel bersifat searah, dan jika r bernilai negatif, maka korelasi antar kedua variabel bersifat berlawanan arah. Dalam penelitian ini, sebagai variabel terikat adalah kepuasan kerja, sedangkan sebagai variabel bebasnya adalah faktor suasana kerja.

Teknik *Standard Five* (Anastasia, 1978)

Teknik *standard Five* (teknik *stanfive*) digunakan untuk mengklasifikasikan tingkat kepuasan kerja, sehingga untuk setiap individu dapat terlihat tingkat kepuasannya.

Teknik *Stanfive*:

$$X_1 = \bar{X} - 1,5 \text{ SD}$$

$$X_2 = \bar{X} - 0,5 \text{ SD}$$

$$X_3 = \bar{X} + 0,5 \text{ SD}$$

$$X_4 = \bar{X} + 1,5 \text{ SD}$$

\bar{X} adalah nilai rata-rata (mean)

SD adalah *standard* deviasi.

Kemudian dilakukan pembuatan skoring dari 1 hingga 5, dimana skor :

1. Nilainya < dari harga X_1
2. Nilainya antara X_1 dan X_2
3. Nilainya antara X_2 dan X_3
4. Nilainya antara X_3 dan X_4
5. Nilainya > dari harga X_4

Untuk kepuasan kerja, maka skor :

1. = menyatakan tidak puas (TP).
2. = menyatakan kurang puas (KP).
3. = menyatakan cukup puas (CP).
4. = menyatakan puas (P)
5. = menyatakan puas sekali (PS).

Untuk kategori pernyataan dengan jawaban tidak tahu sampai sangat setuju dipakai kolom-kolom sebagai berikut :

TT	STS	CTS	CS	SS
----	-----	-----	----	----

TT : tidak tahu

STS : sangat tidak setuju

CTS : cenderung tidak setuju

CS : cenderung setuju

SS : sangat setuju

Adapun desain inti dari pertanyaan dalam penelitian ini dapat terlihat dalam tabel 4 berikut :

Tabel 3.1
DESAIN INTI PERTANYAAN

VARIABEL	ITEM-ITEM PERTANYAAN	SKALA ORDINAL
<i>CONFORMITY</i> (kesesuaian perasaan)	Kemauan memahami Peraturan yang mendukung Pemberian wewenang.....	5 point skala digunakan nilai dari 1 (tidak tahu) sampai 5 (sangat setuju)
<i>RESPONSIBILITY</i> (tanggung jawab)	Keberadaan tanggung jawab Inisiatif personal Persamaan kemampuan	5 point skala digunakan nilai dari 1 (tidak tahu) sampai 5 (sangat setuju)
<i>STANDARD</i> (peraturan/kebijakan)	Ketentuan yang berlaku Kebijakan yang berlaku	5 point skala digunakan nilai dari 1 (tidak tahu) sampai 5 (sangat setuju)
<i>REWARD</i> (penghargaan)	Prestasi Loyalitas Hukuman Penghargaan	5 point skala digunakan nilai dari 1 (tidak tahu) sampai 5 (sangat setuju)
<i>CLARITY</i> (keterbukaan organisasi)	Penjelasan dari atasan Pelaksanaan yang baku Pemberian bimbingan	5 point skala digunakan nilai dari 1 (tidak tahu) sampai 5 (sangat setuju)
<i>TEAM SPIRIT</i> (kerja sama)	Hubungan dengan sesama pelaksana dan atasan Pengertian antar sesama pelaksana Perhatian/dorongan dari atasan	5 point skala digunakan nilai dari 1 (tidak tahu) sampai 5 (sangat setuju)

3.5. Instrumen Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis yang digunakan, maka variabel independen pada penelitian ini adalah faktor suasana kerja yang meliputi

komponen : *conformity, responsibility, standard, reward, clarity, team spirit*, sedangkan variabel dependennya adalah kepuasan kerja.

Penelitian ini mempergunakan tiga macam alat ukur :

- Alat ukur untuk mengukur suasana kerja yang dirasakan adalah kuesioner dari Litwin dan Meyer. Kuesioner ini terdiri dari 25 pertanyaan yang meliputi keenam dimensi suasana kerja
- Alat ukur untuk mengukur suasana kerja yang diharapkan adalah kuesioner dari Litwin dan Meyer. Kuesioner ini terdiri dari 25 pertanyaan yang meliputi keenam dimensi suasana kerja
- Alat ukur untuk mengukur kepuasan kerja adalah kuesioner dari *De Attitude School Voor Industriale Arbeidin*. Kuesioner ini terdiri dari 50 pertanyaan yang meliputi aspek kepuasan kerja.

Peneliti telah melakukan modifikasi beberapa istilah-istilah tertentu dari kuesioner tersebut serta pertanyaan dalam kuesioner tersebut bersifat tertutup (*closed ended questioner*).

Litwin dan Meyer menyatakan, suasana yang berorientasi pada afiliasi akan lebih cocok bila hasil yang dikehendaki adalah kepuasan kerja dan perlu dicatat, bahwa korelasi yang dibahas disini hanya berlaku sampai batas para karyawan dapat mengendalikan pencapaian variabel hasil, sehingga bila variabel hasil dikendalikan oleh mesin misalnya, maka tidak dapat diharapkan bahwa suasana kerja berperan sebesar itu terhadap kepuasan kerja, walaupun pasti ada hubungannya dengan sikap kerja, tingkah laku dan pengunduran diri dari pekerjaan yang menjadi akibatnya. Untuk mengukur dimensi suasana kerjanya,

Litwin Meyer menyusun kuesioner untuk sikap kerja berdasarkan teori *discrepancy*. Setiap item terdiri dari dua pertanyaan, yang satu untuk seharusnya ada dan yang lain untuk apa ada sekarang. Skor dalam item ini didapat dengan mengurangi nilai angka responden atas angka yang seharusnya ada dengan angka yang ada sekarang, untuk keenam dimensi suasana kerja.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Anastasia (1978), kuesioner Litwin Meyer memiliki validasi yang cukup tinggi dan kuesioner Litwin Meyer telah digunakan dengan banyak variasi sampel tenaga perawat menurut umur, pendidikan, lama kerja serta tipe kelompok.

3.6. Penetapan Nilai (*scoring*)

Penilaian dari kuesioner mempergunakan sistem skor.

a. Untuk mengukur suasana kerja yang dirasakan dan yang diharapkan, digunakan kuesioner dari Litwin dan Meyer yang menyediakan lima kemungkinan jawaban dengan skor : 1 hingga 5, yaitu sebagai berikut :

- Bila menjawab tidak tahu diberi nilai : 1
- Bila menjawab sangat tidak setuju, diberi nilai : 2
- Bila menjawab cenderung tidak setuju, diberi nilai : 3
- Bila menjawab cenderung setuju, diberi nilai : 4
- Bila menjawab sangat setuju, diberi nilai : 5

Atau bisa juga terjadi kemungkinan sebagai berikut :

- Bila menjawab tidak tahu , diberi nilai : 1
- Bila menjawab sangat setuju, diberi nilai : 2

- Bila menjawab cenderung setuju , diberi nilai : 3
 - Bila menjawab cenderung tidak setuju, diberi nilai : 4
 - Bila menjawab sangat tidak setuju, diberi nilai : 5
- b. Untuk mengukur kepuasan kerja, digunakan kuesioner dari *De Attitude vor Industriale Arbeidin* yang telah dimodifikasi dan menyediakan dua jawaban dengan skor : 0 hingga 1.
- Jumlah yang dinilai sebanyak 50 pertanyaan dengan skor tertinggi adalah : 50.
- Untuk pertanyaan-pertanyaan yang dijawab “ YA “ mendapat Nilai : 1
- Untuk pertanyaan-pertanyaan yang dijawab “ TIDAK “ mendapat nilai : 0

3.7. Simpulan Bab

Pada bab III ini prosedur pengumpulan dan analisis data telah diuraikan. Sumber data akan diperoleh dari data primer, terutama untuk mengetahui hubungan komponen suasana kerja terhadap kepuasan kerja perawat di RS. Panti Waluyo.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Rumah Sakit Panti Waluyo.

Rumah Sakit Panti Waluyo merupakan Unit Kerja YAKKUM (Yayasan Kristen Untuk Kesehatan Umum) Cabang Surakarta. Mula pertama, Rumah Sakit Panti Waluyo hanya berupa Balai Pengobatan dan Rumah Bersalin, yang didirikan oleh perawat-perawat Kristen pada jaman Belanda. Kemudian dengan berdirinya Yayasan Rumah-Rumah Sakit Kristen Jateng (JRSK), pada tanggal 1 Januari 1955, Balai Pengobatan dan Rumah Bersalin Panti Waluyo bergabung dengan JRSK Jateng, yang nantinya menjadi YAKKUM.

Dengan kemajuan pembangunan di Indonesia dan dorongan dari Pemerintah, Rumah Sakit Panti Waluyo juga berkembang membangun Kamar Operasi melengkapi Unit Radiologi dan dengan bantuan empat besar spesialis paruh waktu, maka pada tahun 1980 Rumah Sakit Panti Waluyo berkembang menjadi Rumah Sakit type C dengan kapasitas tempat tidur 100 bed. Rumah Sakit Panti Waluyo makin berkembang dengan bertambahnya jumlah dan ragam dokter-dokter spesialis yang datang dan bekerja di Rumah Sakit Panti Waluyo, sehingga sekarang Rumah Sakit Panti Waluyo merupakan rumah sakit type C dengan 112 tempat tidur.

Profil Rumah Sakit Panti Waluyo :

1. Nama : Rumah Sakit Panti Waluyo
2. Jenis Pelayanan : Rumah Sakit Umum
3. Type : C
4. Kapasitas tempat tidur : 112 tempat tidur
5. Alamat : Jln. Jend. A. Yani No. 1-2 Surakarta 57143
6. Telpon/fax. : (0271) 712077 (hunting)
7. Ijin. : YM.02. 04. 3. 5. 2132
8. Jumlah Karyawan : 279 Orang

Dokter tetap	:	6 orang
Paramedis keperawatan	:	82 orang
Paramedis non keperawatan	:	64 orang
Non medis	:	127 orang

9. Fasilitas Pelayanan :

A. Instalasi Rawat Jalan :

1. Poli Umum
2. Poli kesehatan Ibu dan Anak serta KB
3. Poli Gigi
4. Poli spesialis (6 bagian)
5. Poli Fisioterapi
6. Poli Akupunktur
7. Poli Konsultasi Gizi

B. Instalasi Gawat Darurat

C. Instalasi Rawat Inap dengan jumlah tempat tidur 96 bed

D. Instalasi Perawatan Intensif (IPI) dengan 8 tempat tidur

E. Instalasi penunjang medis :

1. Farmasi.

2. Diagnostik : a. Laboratorium.

b. Radiologi.

3. Pelayanan Gizi.

Rekam Medik.

F. Hospital service.

4.1.2. Gambaran Umum Tenaga Keperawatan RS. Panti Waluyo Surakarta

Bidang keperawatan adalah merupakan suatu unit kerja pelaksana dan memiliki beberapa bagian ruangan keperawatan ; yaitu ruang rawat kelas III (Flamboyan), ruang rawat kelas II (Melati), ruang rawat kelas I (Wijaya Kusuma), ruang rawat kelas VIP (Cendana). Disamping itu ada ruang rawat kelas I, II, III, dan utama kebidanan serta ruang rawat kelas I, II, III, dan utama anak-anak. Masih ada juga ruang perawatan intensif atau ICU, ruang kamar bedah dan ruang instalasi gawat darurat.

Dari gambaran secara umum tadi maka keperawatan berdasarkan struktur organisasi rumah sakit dibagi menjadi beberapa instalasi yaitu; Instalasi rawat Inap, Instalasi Gawat Darurat, Instalasi Perawatan Intensif dan Instalasi Kamar Bedah.

Prosedur Keperawatan

Pasien yang dirawat di rumah sakit Panti Waluyo yang dikelola oleh perawat-perawat yang sedang bertugas sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku, dan untuk selanjutnya dilakukan proses asuhan keperawatan meliputi :

- Pengkajian Tentang Status Kesehatan Klien

Pengumpulan data tentang status kesehatan klien ditentukan berdasarkan kondisi/kebutuhan klien pada saat masuk. Pengumpulan data tersebut dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan dengan menggunakan tehnik-tehnik pengkajian yang tepat dengan melibatkan klien, keluarga dan tenaga kesehatan yang lain. Pengkajian tersebut meliputi : wawancara, pengkajian psikologi dan pengkajian fisik. Pengumpulan data yang diperoleh dari sumber-sumber : klien sendiri, keluarga klien atau orang yang terdekat dengan klien, bisa juga dengan menggunakan metode : wawancara, observasi, inspeksi, palpasi dan auskultasi. Serta diperoleh dari data – data penunjang seperti : hasil pemeriksaan laboratorium, pemeriksaan rekam jantung, pemeriksaan rontgen dan lain-lain.

- Merumuskan Diagnose Keperawatan Klien

Diagnose keperawatan dirumuskan berdasarkan data status kesehatan yang dikaji dari klien dan keluarga bersama petugas kesehatan lainnya. Diagnose keperawatan biasanya meliputi : diagnose aktual dan diagnose resiko.

- Perencanaan Asuhan Keperawatan

Perencanaan asuhan keperawatan yang disusun ini merupakan rencana intervensi keperawatan agar dapat mencapai hasil yang diharapkan. Perencanaan asuhan keperawatan tersebut didasarkan kepada diagnose keperawatan yang telah ditetapkan.

- Implementasi Asuhan Keperawatan.

Tindakan asuhan keperawatan ini merupakan intervensi yang diidentifikasi dari rencana keperawatan yang telah dibuat dan ditentukan oleh kondisi fisik, fisiologi, psikologi dan perilaku sosial klien. Tindakan asuhan keperawatan yang telah dilakukan kemudian dilaporkan kepada dokter yang merawatnya.

4.2. Gambaran Umum Responden

Target responden dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga perawat di Rumah Sakit Panti Waluyo yang berjumlah 82 orang dengan latar belakang yang berbeda-beda. Dari target responden tersebut semuanya bersedia menjadi responden penelitian, sehingga *respon rate* pada penelitian ini adalah 100 %. Selanjutnya responden dikelompokkan berdasar atas usia, jenis kelamin, pendidikan, status kepegawaian, status perkawinan, jumlah anak, masa kerja di rumah sakit maupun golongan/pangkat saat ini. Hal ini dikaitkan dengan pendapat Robbin (1997) yaitu bahwa pada pekerja berusia tua (lebih dari 65 tahun) dan pada beberapa pekerja berusia muda (kurang dari 25 tahun) memiliki kepuasan kerja tinggi. Berikut ini akan diuraikan kondisi umum dari obyek penelitian :

1. Usia Responden

Usia akan mempengaruhi cara pandang seseorang terhadap lingkungannya, termasuk terhadap lingkungan kerjanya. Semakin bertambah usia seseorang, maka akan semakin mudah menerima situasi dan keadaan lingkungan kerjanya. (Robbins, 1997). Demikian juga sebaliknya, semakin muda usia seseorang, maka cara pandang orang tersebut lebih banyak dipengaruhi oleh emosi. Usia juga mempengaruhi produktifitas kerja dan tanggung jawab seseorang.

Lebih jelasnya mengenai usia responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.1
RESPONDEN BERDASARKAN USIA
November 2000

NO	USIA (tahun)	RESPONDEN	PROSENTASE
1	20 – 29	38	46,34 %
2	30 – 39	26	31,71 %
3	40 – 49	17	20,73 %
4	50 – 69	1	1,22 %
JUMLAH		82	100 %

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel di atas terlihat bahwa responden yang berusia antara 20 – 29 tahun adalah sebanyak 38 orang atau 46 % dari seluruh responden. Usia 30 – 39 tahun adalah sebanyak 26 orang (32 %), usia 40 – 49 tahun sebanyak 17 orang (21 %), dan 1 % sisanya adalah responden yang berusia antara 50 – 59 tahun (1 orang). Dengan demikian dapat diketahui bahwa mayoritas

responden penelitian adalah mereka yang tergolong berada pada usia produktif.

2. Jenis Kelamin Responden

Perbedaan jenis kelamin dapat menyebabkan perbedaan persepsi responden terhadap kepuasan kerja. Kesamaan jenis kelamin cenderung mempermudah dalam melaksanakan kerja sama dan keterbukaan satu sama lain.

Lebih jelasnya mengenai usia responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.2
RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN
November 2000

NO	JENIS KELAMIN	RESPONDEN	PROSENTASE
1	Wanita	57	69,51 %
2	Pria	25	30,49 %
JUMLAH		82	100 %

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel di atas terlihat bahwa responden yang berjenis kelamin wanita adalah sebanyak 57 orang atau sebesar 69,51%. 30,49 % sisanya adalah responden laki – laki. Dengan demikian dapat diketahui bahwa sebagian besar responden penelitian adalah wanita.

3. Pendidikan Terakhir

Tingkat pendidikan akan berpengaruh kepada ketrampilan dan cara pandang seseorang terhadap suatu permasalahan. Sebagai contoh, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka

cenderung semakin tinggi pula *reward* (penghargaan) yang diinginkannya, sehingga hal tersebut akan berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya.

Tabel 4.3
RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN TERAKHIR
November 2000

NO	PENDIDIKAN	RESPONDEN	PROSENTASE
1	SPR	5	6,10 %
2	SPK	45	54,88 %
3	AKPER	32	39,02 %
	JUMLAH	82	100 %

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel di atas terlihat bahwa responden yang berpendidikan SPR adalah sebanyak 5 orang atau 6,10 % dari seluruh responden. Responden berpendidikan SPK adalah sebanyak 45 orang (54,88 %). Sedangkan yang berpendidikan Akper adalah sebanyak 32 orang (39,02 %).

Dengan demikian dapat diketahui bahwa mayoritas responden penelitian adalah mereka yang berpendidikan menengah ke atas.

4. Masa Kerja

Semakin lama seseorang bekerja di suatu Instansi, maka cenderung akan mempengaruhi tuntutan terhadap penghargaan yang diharapkan akan diterimanya. Demikian juga terhadap hubungan kerja sama.

Tabel 4.4
RESPONDEN BERDASARKAN MASA KERJA
November 2000

NO	MASA KERJA (tahun)	RESPONDEN	PROSENTASE
1	> 5	21	25,61 %
2	5 – 9	26	31,71 %
3	10 – 14	14	17,07 %
4	15 – 19	15	18,29 %
5	20 – 24	5	6,10 %
6	25 – 30	1	1,22 %
JUMLAH		82	100 %

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel di atas terlihat bahwa responden yang masa kerjanya kurang dari 5 tahun adalah sebanyak 21 orang (25,61 %), masa kerja 5 – 9 tahun sebanyak 26 orang (31,71 %), 10 – 14 tahun sebanyak 14 orang (17,07 %), 15 – 19 tahun sebanyak 15 orang (18,29 %), 20 – 24 tahun sebanyak 5 orang (6,10 %) dan responden yang bermasa kerja 25 – 30 orang adalah sebanyak 1 orang (1,22 %).

Dengan demikian dapat diketahui bahwa mayoritas responden penelitian adalah mereka yang bermasa kerja kurang dari 10 tahun.

5. Status Pegawai

Seorang pegawai tetap akan cenderung merasa jauh lebih aman dan nyaman dalam menjalani pekerjaannya dibandingkan dengan mereka yang masih berstatus kontrak.

Gambaran status kepegawaian responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.5
RESPONDEN BERDASARKAN STATUS KEPEGAWAIAN
November 2000

NO	STATUS	RESPONDEN	PROSENTASE
1	TETAP	79	96,34 %
2	KONTRAK	3	3,66 %
JUMLAH		82	100 %

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel di atas terlihat bahwa responden yang berstatus kontrak berjumlah 79 orang (96,34 %) dan 3 orang lainnya (3,66 %) adalah responden yang masih berstatus kontrak.

4.3. Deskripsi Variabel Penelitian

4.3.1. Variabel Suasana Kerja

Berdasar atas tabulasi jawaban responden terhadap kuesioner Litwin Meyer yang menggambarkan suasana kerja yang dirasakan melalui komponen – komponen *conformity* (kesesuaian perasaan), *responsibility* (tanggung jawab), *standard* (peraturan/kebijakan), *reward* (penghargaan), *clarity* (keterbukaan) dan *team spirit* (hubungan kerja sama) dapat dideskripsikan sebagai berikut :

a. *Komponen Conformity* (kesesuaian perasaan), didapat hasil sebagaimana tabel berikut ini :

Tabel 4.6
JAWABAN RESPONDEN TERHADAP KOMPONEN
CONFORMITY
November 2000

NO	KETERANGAN	JAWABAN	PROSENTASE
1	Tidak Tahu	19	4,63 %
2	Sangat Tidak Setuju	100	24,39 %
3	Cukup Tidak Setuju	118	28,78 %
4	Cukup Setuju	98	23,90 %
5	Sangat Setuju	75	18,30 %
JUMLAH		410	100 %

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel diatas diketahui bahwa dari 5 kuesioner *conformity* yang dibagikan kepad 82 responden diperoleh 410 jawaban. Responden yang menyatakan tidak tahu terhadap pernyataan *conformity* adalah sebanyak 19 orang atau sebesar 4,63 %, yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 100 orang atau sebesar 24,39 %, yang menyatakan cukup tidak setuju sebanyak 118 orang atau sebesar 28,78 %, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 98 orang atau sebesar 23,90 % sedangkan responden yang menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan *conformity* sebanyak 75 orang atau sebesar 18,29 %

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden cukup tidak setuju terhadap pernyataan *conformity*.

b. Responsibility (tanggungjawab) didapat hasil sebagaimana diuraikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.7
JAWABAN RESPONDEN TERHADAP KOMPONEN
RESPONSIBILITY
November 2000

NO	KETERANGAN	JAWABAN	PROSENTASE
1	Tidak Tahu	15	6,11 %
2	Sangat Tidak Setuju	36	14,63 %
3	Cukup Tidak Setuju	36	14,63 %
4	Cukup Setuju	63	25,61 %
5	Sangat Setuju	96	39,02 %
JUMLAH		246	100 %

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel diatas diketahui bahwa dari 3 kuesioner *responsibility* yang dibagikan kepada 82 responden diperoleh 246 jawaban. Responden yang menyatakan tidak tahu terhadap pernyataan *responsibility* adalah sebanyak 15 orang atau sebesar 6,11 %, yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 36 orang atau sebesar 14,63 %, yang menyatakan cukup tidak setuju sebanyak 36 orang atau sebesar 14,63 %, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 63 orang atau sebesar 25,61 % sedangkan responden yang menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan *responsibility* sebanyak 96 orang atau sebesar 39,02 %

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden sangat setuju terhadap pernyataan *responsibility*.

c. *Standard* (peraturan/kebijakan) didapat hasil sebagaimana diuraikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.8
JAWABAN RESPONDEN TERHADAP KOMPONEN *STANDARD*
November 2000

NO	KETERANGAN	JAWABAN	PROSENTASE
1	Tidak Tahu	22	5,37 %
2	Sangat Tidak Setuju	154	37,56 %
3	Cukup Tidak Setuju	105	25,61 %
4	Cukup Setuju	75	18,29 %
5	Sangat Setuju	54	13,17 %
JUMLAH		410	100 %

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel diatas diketahui bahwa dari 5 kuesioner *standard* yang dibagikan kepada 82 responden diperoleh 410 jawaban. Responden yang menyatakan tidak tahu terhadap pernyataan *standard* adalah sebanyak 22 orang atau sebesar 5,37 %, yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 154 orang atau sebesar 37,56 %, yang menyatakan cukup tidak setuju sebanyak 105 orang atau sebesar 25,61 %, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 75 orang atau sebesar 18,29 % sedangkan responden yang menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan *standard* sebanyak 54 orang atau sebesar 13,17 %

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden sangat tidak setuju terhadap pernyataan *standard*.

d. *Reward* (penghargaan) diperoleh hasil sebagaimana diuraikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.9
JAWABAN RESPONDEN TERHADAP KOMPONEN *REWARD*
November 2000

NO	KETERANGAN	JAWABAN	PROSENTASE
1	Tidak Tahu	15	4,57 %
2	Sangat Tidak Setuju	89	27,13 %
3	Cukup Tidak Setuju	81	24,70 %
4	Cukup Setuju	88	26,83 %
5	Sangat Setuju	55	16,77 %
JUMLAH		328	100 %

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel diatas diketahui bahwa dari 4 kuesioner *reward* yang dibagikan kepada 82 responden diperoleh 328 jawaban. Responden yang menyatakan tidak tahu terhadap pernyataan *reward* adalah sebanyak 15 orang atau sebesar 4,57 %, yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 89 orang atau sebesar 27,13 %, yang menyatakan cukup tidak setuju sebanyak 81 orang atau sebesar 24,70 %, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 88 orang atau sebesar 26,83 % sedangkan responden yang menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan *reward* sebanyak 55 orang atau sebesar 16,77 %

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden sangat tidak setuju terhadap pernyataan *reward*.

- e. *Clarity* (keterbukaan) diperoleh hasil sebagaimana diuraikan dalam tabel berikut ini :

UPT-PUSTAK-UNDIP

Tabel 4.10
JAWABAN RESPONDEN TERHADAP KOMPONEN *CLARITY*
November 2000

NO	KETERANGAN	JAWABAN	PROSENTASE
1	Tidak Tahu	11	3,35 %
2	Sangat Tidak Setuju	101	30,79 %
3	Cukup Tidak Setuju	106	32,32 %
4	Cukup Setuju	74	22,56 %
5	Sangat Setuju	36	10,98 %
JUMLAH		328	100 %

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel diatas diketahui bahwa dari 4 kuesioner *clarity* yang dibagikan kepada 82 responden diperoleh 328 jawaban. Responden yang menyatakan tidak tahu terhadap pernyataan *clarity* adalah sebanyak 11 orang atau sebesar 3,35 %, yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 101 orang atau sebesar 30,79 %, yang menyatakan cukup tidak setuju sebanyak 106 orang atau sebesar 32,32 %, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 74 orang atau sebesar 22,56 % sedangkan responden yang menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan *clarity* sebanyak 36 orang atau sebesar 10,98 %

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden cukup tidak setuju terhadap pernyataan *clarity*.

f. *Team spirit* (hubungan kerjasama) diperoleh hasil sebagaimana diuraikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.11
JAWABAN RESPONDEN TERHADAP KOMPONEN *TEAM SPIRIT*
November 2000

NO	KETERANGAN	JAWABAN	PROSENTASE
1	Tidak Tahu	13	3,96 %
2	Sangat Tidak Setuju	95	28,96 %
3	Cukup Tidak Setuju	69	21,04 %
4	Cukup Setuju	50	15,04 %
5	Sangat Setuju	101	30,80 %
JUMLAH		328	100 %

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel diatas diketahui bahwa dari 4 kuesioner *team spirit* yang dibagikan kepada 82 responden diperoleh 328 jawaban. Responden yang menyatakan tidak tahu terhadap pernyataan *team spirit* adalah sebanyak 13 orang atau sebesar 3,96 %, yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 95 orang atau sebesar 28,96 %, yang menyatakan cukup tidak setuju sebanyak 69 orang atau sebesar 21,04 %, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 50 orang atau sebesar 15,24 % sedangkan responden yang menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan *team spirit* sebanyak 101 orang atau sebesar 30,80 %

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden sangat setuju terhadap pernyataan *team spirit*.

4.3.2. Variabel Kepuasan Kerja Perawat

Variabel kepuasan kerja perawat di RS Panti Waluyo diukur dengan menggunakan skala kepuasan kerja berdasarkan 50 kuesioner dari *De Attitude Voor Industriale* (A.S.I.A.). Tanggapan responden terhadap

kepuasan kerja perawat di RS panti Waluyo dapat dilihat pada table dibawah ini :

Tabel 4.12
JAWABAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL KEPUASAN KERJA
November 2000

NO	KETERANGAN	JAWABAN	PROSENTASE
1	Ya	2.792	68,1 %
2	Tidak	1.308	31,9 %
JUMLAH		4.100	100 %

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel diatas diketahui bahwa dari 50 kuesioner yang diberikan kepada 82 responden penelitian didapat 4.100 jawaban. Responden yang setuju dan menjawab "Ya" dengan pernyataan dalam kuesioner (A.S.I.A.) sebanyak 2.792 atau sebesar 68,1 % sedangkan sisanya (31,9 %) tidak setuju dan menjawab "Tidak" terhadap pernyataan kuesioner (A.S.I.A.).

4.3.3 Persepsi Responden Terhadap Suasana Kerja yang Dirasakan dan Diharapkan.

Tanggapan responden pada suasana kerja yang dirasakan dan yang diharapkan bermacam-macam, hal ini sesuai dengan persepsi mereka terhadap suasana kerja di RS Panti Waluyo. Lebih jelasnya mengenai persepsi responden terhadap suasana kerja yang dirasakan dan suasana kerja yang diharapkan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.13
PERSEPSI RESPONDEN TERHADAP SUASANA KERJA YANG
DIRASAKAN DAN DIHARAPKAN

KET	COMFORMITY		RESPONSIBILITY		STANDARD		REWARD		CLARITY		TEAMSPIRIT	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
R>H	7	8,54	7	8,54	11	13,41	16	19,51	11	13,41	9	10,97
R=H	3	3,66	1	1,22	3	3,66	8	9,76	2	2,44	2	2,44
R<H	72	87,80	74	90,24	68	82,93	58	70,73	69	84,15	71	86,59
TOTAL	82	100	82	100	82	100	82	100	82	100	82	100

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berpendapat bahwa suasana kerja yang diharapkan lebih besar dibandingkan suasana kerja yang dirasakan dalam komponen *conformity* (kesesuaian perasaan), *responsibility* (tanggung jawab), *standard* (peraturan/kebijakan), *reward* (penghargaan), *clarity* (keterbukaan), *team spirit* (hubungan kerja sama).

4.4. Hasil Analisis Data

4.4.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengukur validitas dilakukan dengan cara melakukan korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor variabel. Selanjutnya r hitung tersebut diperbandingkan dengan r tabel dengan degree of freedom ($df = n - k$). Pertanyaan dikatakan valid jika $r \text{ hitung} >$

r table (Imam Gozali,2001) Dalam penelitian ini akan diuji validitas kuesioner variable 5 komponen suasana kerja dan variable kepuasan kerja, r table untuk sample 82 dengan df 80 serta α 0,05 adalah sebesar 0,183 Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan software SPSS 11.0 diperoleh hasil sebagaimana disajikan pada table dibawah ini :

Tabel 4.14
VALIDITAS KUESIONER KOMPONEN SUASANA KERJA

KOMPONEN	KUESIONER	r	KETERANGAN
<i>Conformity</i>	2	0,466	Valid
	5	0,467	Valid
	10	0,585	Valid
	15	0,607	Valid
	23	0,622	Valid
<i>Responsibility</i>	7	0,677	Valid
	12	0,643	Valid
	19	0,640	Valid
<i>Standard</i>	3	0,581	Valid
	6	0,678	Valid
	11	0,652	Valid
	16	0,780	Valid
	22	0,583	Valid
<i>Reward</i>	8	0,685	Valid
	13	0,640	Valid
	20	0,674	Valid
	24	0,673	Valid
<i>Clarity</i>	1	0,680	Valid
	4	0,659	Valid
	14	0,628	Valid
	18	0,687	Valid
<i>Team spirit</i>	1	0,648	Valid
	4	0,706	Valid
	14	0,629	Valid
	18	0,775	Valid

Sumber : Data primer yang diolah

Dari Tabel diatas dapat diketahui bahwa semua kuesioner dalam 6 komponen suasana kerja mempunyai r hitung > r table, sehingga dapat

disimpulkan bahwa semua kuesioner dalam 6 komponen suasana kerja valid untuk mengukur suasana kerja.

Sedangkan uji validitas 50 kuesioner variabel kepuasan kerja diperoleh hasil r terkecil 0,220 sedangkan r terbesar adalah 0,424 (selengkapnya lihat lampiran). Sedangkan r table untuk sample 82 dengan df 80 serta α 0,05 adalah sebesar 0,183, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua kuesioner variable kepuasan kerja valid untuk mengukur kepuasan kerja.

4.4.2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Gozali, 2001). Suatu pertanyaan dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Nunnally, 1969).

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan software SPSS 11.0 diperoleh hasil : kuesioner suasana kerja nilai Cronbach Alpha-nya sebesar 0,8744, sedangkan kuesioner kepuasan kerja nilai Cronbach Alpha-nya sebesar 0,8181(perhitungan lihat lampiran 4).

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kuesioner suasana kerja dan kuesioner kepuasan kerja reliable untuk digunakan (nilai Cronbach Alpha > 0,60).

4.4.3. Hasil Analisis Univariat

Pada analisis univariat akan digunakan analisis distribusi, frekuensi dan statistik deskriptif untuk melihat variasi dari variabel. Sebagaimana telah disebutkan di atas, penelitian ini menggunakan tujuh variabel, yaitu : *conformity* (kesesuaian perasaan), *responsibility* (tanggung jawab), *standard* (peraturan/kebijakan), *reward* (penghargaan), *clarity* (keterbukaan), *team spirit* (hubungan kerja sama) serta kepuasan kerja. Hasil analisis statistik deskriptif dari 7 (tujuh) variabel tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.15
HASIL ANALISIS UNIVARIAT

Frequencies
Statistics Descriptive

	Conf	Respon	Std	Rwd	Clar	T_Spir	K_Ker
N. Valid	82	82	82	82	82	82	82
	0	0	0	0	0	0	0
Missing	5,73	3,39	6,02	3,49	4,46	6,22	34,05
Mean	4,771	2,523	6,168	4,152	3,791	4,502	6,666
Std.	-5	-4	-9	-7	-4	-6	21
Deviation	15	9	15	12	12	13	50
Minimum	470	278	494	286	366	510	2792
Maximum							
Sum							

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari table diatas diketahui bahwa dari 82 responden semuanya memberikan jawaban terhadap variable-variabel penelitian. Dari enam variable suasana kerja tersebut, komponen *standard* mempunyai *standard* deviasi yang paling besar, sedangkan komponen *responsibility standard* deviasinya paling kecil.

4.4.4. Hasil Analisis Teknik *Stanfive* terhadap Kepuasan Kerja

Teknik ini digunakan untuk mengklasifikasikan skor kepuasan kerja masing-masing individu. Rumus perhitungan *Stanfive* adalah sebagai berikut :

$$X_1 = \bar{X} - 1,5 \text{ Std. Deviasi}$$

$$X_2 = \bar{X} - 0,5 \text{ Std. Deviasi}$$

$$X_3 = \bar{X} + 0,5 \text{ Std. Deviasi}$$

$$X_4 = \bar{X} + 1,5 \text{ Std. Deviasi}$$

Dari rumus di atas diperoleh nilai X1 sebesar 24, X2 sebesar 31, X3 sebesar 37 dan X4 sebesar 44. Klasifikasi kepuasan kerja berdasarkan Teknik *Standfive* adalah sebagai berikut (perhitungan lihat lampiran 6) :

Tabel 4.16
KLASIFIKASI KEPUASAN KERJA BERDASARKAN
TEKNIK *STANDFIVE*

NO	KLASIFIKASI	RESPONDEN	PROSENTASE
1	Tidak Puas (TP) : < 24	6	7,32 %
2	Kurang Puas (KP): 24 – 31	22	26,83 %
3	Cukup Puas (CP): 32 – 37	33	40,24 %
4	Puas (P) :38 – 44	17	20,73 %
5	Sangat Puas (SP): > 44	4	4,88 %
JUMLAH		82	100 %

Sumber : Data primer yang diolah

Dari Tabel di atas diketahui bahwa responden yang merasa tidak puas adalah sebanyak 6 orang (7,32 %), merasa kurang puas sebanyak 22 orang (26,83 %), cukup puas sebanyak 33 orang (40,24 %), merasa puas sebanyak 17 orang (20,73 %) dan merasa puas sekali sebanyak 4 orang (4,88 %). Dengan demikian dapat disimpulkan dengan menggunakan Teknik *Standfive* bahwa mayoritas responden (40,24 %) merasa cukup puas dengan suasana kerja di Rumah Sakit “Panti Waluyo” Surakarta.

4.5. Uji Hipotesis

Tabel 4.17
HUBUNGAN 6 KOMPONEN SUASANA KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT RS PANTI
WALUYO

NO	KOMPONEN	r	KETERANGAN
1.	<i>CONFORMITY</i>	0,393	VALID
2.	<i>RESPONSIBILITY</i>	0,164	TIDAK VALID
3.	<i>STANDARD</i>	0,440	VALID
4.	<i>REWARD</i>	0,485	VALID
5.	<i>CLARITY</i>	0,425	VALID
6.	<i>TEAM SPIRIT</i>	0,391	VALID

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel diatas dapat dilakukan uji hipotesis sebagai berikut (perhitungan lihat lampiran 5) :

4.5.1. Hubungan Kesesuaian Perasaan (*conformity*) terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RS Panti Waluyo Surakarta.

Ho : Tidak ada hubungan antara Kesesuaian Perasaan (*conformity*) terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RS Panti Waluyo Surakarta.

Ha : Ada hubungan positif antara Kesesuaian Perasaan (*conformity*) terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RS Panti Waluyo Surakarta.

Dari hasil perhitungan korelasi dengan menggunakan software SPSS 11.0 antara kesesuaian perasaan terhadap kepuasan kerja perawat di RS Panti Waluyo Surakarta diperoleh hasil koefisien korelasi sebesar 0,393, dimana koefisien tersebut adalah signifikan pada taraf nyata (α 0,05) karena nilai probabilitanya $< 0,05$. Sehingga Hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kesesuaian perasaan dengan kepuasan kerja perawat di RS Panti Waluyo Surakarta dapat diterima.

4.5.2. Hubungan Tanggungjawab (*responsibility*) terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RS Panti Waluyo Surakarta.

Ho : Tidak ada hubungan antara Tanggungjawab (*responsibility*) terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RS Panti Waluyo Surakarta.

Ha : Ada hubungan positif antara Tanggungjawab (*responsibility*) terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RS Panti Waluyo Surakarta.

Dari hasil perhitungan korelasi dengan menggunakan software SPSS 11.0 antara tanggungjawab terhadap kepuasan kerja perawat di RS Panti Waluyo Surakarta diperoleh hasil koefisien korelasi sebesar 0,164, dimana koefisien tersebut tidak signifikan pada taraf nyata (α 0,05) karena nilai probabilitanya $>$ 0,05. Sehingga Hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara tanggungjawab (*responsibility*) dengan kepuasan kerja perawat di RS Panti Waluyo Surakarta tidak dapat diterima.

4.5.3. Hubungan Peraturan/kebijakan (*standard*) terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RS Panti Waluyo Surakarta.

Ho : Tidak ada hubungan antara Peraturan/kebijakan (*standard*) terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RS Panti Waluyo Surakarta.

Ha : Ada hubungan positif antara Peraturan/kebijakan (*standard*) terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RS Panti Waluyo Surakarta.

Dari hasil perhitungan korelasi dengan menggunakan software SPSS 11.0 antara peraturan/kebijakan terhadap kepuasan kerja perawat di RS Panti Waluyo Surakarta diperoleh hasil koefisien korelasi sebesar 0,440, dimana koefisien tersebut adalah signifikan pada taraf nyata (α 0,05) karena nilai probabilitanya $<$ 0,05. Sehingga Hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara peraturan/kebijakan (*standard*) dengan kepuasan kerja perawat di RS Panti Waluyo Surakarta dapat diterima.

4.5.4. Hubungan Penghargaan (*reward*) terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RS Panti Waluyo Surakarta.

Ho : Tidak ada hubungan antara Penghargaan (*reward*) terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RS Panti Waluyo Surakarta.

Ha : Ada hubungan positif antara Penghargaan (*reward*) terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RS Panti Waluyo Surakarta.

Dari hasil perhitungan korelasi dengan menggunakan software SPSS 11.0 antara peraturan terhadap kepuasan kerja perawat di RS Panti Waluyo Surakarta diperoleh hasil koefisien korelasi sebesar 0,485, dimana koefisien tersebut adalah signifikan pada taraf nyata (α 0,05) karena nilai probabilitanya $< 0,05$. Sehingga Hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara penghargaan (*reward*) dengan kepuasan kerja perawat di RS Panti Waluyo Surakarta dapat diterima.

4.5.5. Hubungan Keterbukaan (*clarity*) terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RS Panti Waluyo Surakarta.

Ho : Tidak ada hubungan antara Keterbukaan (*clarity*) terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RS Panti Waluyo Surakarta.

Ha : Ada hubungan positif antara Keterbukaan (*clarity*) terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RS Panti Waluyo Surakarta.

Dari hasil perhitungan korelasi dengan menggunakan software SPSS 11.0 antara keterbukaan terhadap kepuasan kerja perawat di RS Panti Waluyo Surakarta diperoleh hasil koefisien korelasi sebesar 0,425, dimana koefisien tersebut adalah signifikan pada taraf nyata (α 0,05)

karena nilai probabilitanya $< 0,05$. Sehingga Hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara keterbukaan (*clarity*) dengan kepuasan kerja perawat di RS Panti Waluyo Surakarta dapat diterima.

4.5.6. Hubungan Kerjasama (*team spirit*) terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RS Panti Waluyo Surakarta.

Ho : Tidak ada hubungan antara Kerjasama (*team spirit*) terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RS Panti Waluyo Surakarta.

Ha : Ada hubungan positif antara Kerjasama (*team spirit*) terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RS Panti Waluyo Surakarta.

Dari hasil perhitungan korelasi dengan menggunakan software SPSS 11.0 antara keterbukaan terhadap kepuasan kerja perawat di RS Panti Waluyo Surakarta diperoleh hasil koefisien korelasi sebesar 0,391, dimana koefisien tersebut adalah signifikan pada taraf nyata ($\alpha 0,05$) karena nilai probabilitanya $< 0,05$. Sehingga Hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kerjasama (*team spirit*) dengan kepuasan kerja perawat di RS Panti Waluyo Surakarta dapat diterima.

4.6.Simpulan Bab

Pada bab ini telah dilakukan deskripsi responden, deskripsi hasil tabulasi kuesioner, hasil analisis univariat dan hasil analisis bivariat serta pengujian atas 6 Hipotesis yang diajukan pada bab II. Dengan menggunakan korelasi Pearson lima Hipotesis komponen suasana kerja mempunyai

hubungan positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RS Panti Waluyo.

Bagaimana kesimpulan, implikasi dan manajerial atas diterimanya secara statistik hipotesis dalam penelitian ini akan digambarkan dalam bab berikutnya.

BAB V

SIMPULAN DAN IMPLIKASI KEBIJAKAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis terhadap hubungan suasana kerja dengan kepuasan kerja perawat pada RS Panti Waluyo Surakarta sebagaimana telah diuraikan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

5.1.1. Simpulan Terhadap Responden

- a. Dari 82 perawat yang menjadi responden dalam penelitian ini, 46,34 % berusia antara 20 – 29 tahun, 31,71 % berusia antara 30 – 39 tahun, 20,73 % berusia antara 40 - 49 tahun dan hanya 1,22 % yang berusia antara 50 – 60 tahun, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini merupakan mereka yang berusia produktif.
- b. Berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar responden (69,51 %) berjenis kelamin wanita dan sisanya (30,49 %) berjenis kelamin laki-laki.
- c. Berdasarkan tingkat pendidikan, sebagian besar responden berpendidikan SPR/SPK (60,98 %) dan hanya sebagian kecil yang berpendidikan Akper (39,02%). Dari uraian tersebut dapat

disimpulkan bahwa sebagian besar responden berpendidikan menengah.

- d. Berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden (31,71 %) bermasa kerja antara 5 – 9 tahun, 25, 61 % bermasa kerja kurang dari 5 tahun, 17,07 % bermasa kerja antara 10 – 14 tahun, 18,29 % bermasa kerja antara 15 - 19 tahun, 6,10 % bermasa kerja antara 20 - 24 tahun, dan hanya 1,22 % yang bermasa kerja antara 25 – 30 tahun, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden bermasa kerja kurang dari 10 tahun.
- e. Berdasarkan status kepegawaian, sebagian besar responden (96,34 %) berstatus pegawai tetap dan sisanya 3,66 % berstatus kontrak.
- f. Berdasarkan tabulasi kuesioner hasil penelitian diperoleh jawaban sebagai berikut : (a) untuk komponen *conformity* (kesesuaian perasaan), sebagian besar responden menganggap suasana kerja yang diharapkan lebih besar dari yang dirasakan. (b) Demikian juga untuk komponen *responsibility* (tanggung jawab), *standard* (peraturan/kebijakan), *reward* (penghargaan), *clarity* (keterbukaan) dan *team spirit* (hubungan kerja sama).

5.1.2. Simpulan Terhadap Analisis Univariat

Berdasarkan analisis univariat dengan menggunakan teknik *Standfive*, diketahui bahwa 7,32 % responden menyatakan tidak puas dengan suasana kerjanya, 26,83 % menyatakan kurang puas, 40,24 % menyatakan cukup puas, 20,73 % menyatakan puas dan 4,88 % menyatakan sangat puas terhadap suasana kerjanya. Dari uraian diatas diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan cukup puas dengan suasana kerja di RS. Panti Waluyo. Meskipun demikian proporsi responden yang kurang puas dan tidak puas masih cukup besar sehingga pihak manajemen harus biasa menciptakan kondisi kerja sedemikian rupa sehingga tingkat kepuasan kerja karyawan dapat meningkat.

5.1.3. Simpulan Terhadap Analisis Bivariat

a. Simpulan Mengenai Hipotesis 1

Hasil perhitungan korelasi Pearson dan uji Hipotesis terhadap hubungan kesesuaian perasaan (*conformity*) dan kepuasan kerja menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dengan arah positif . Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh $r = 0,393$ sehingga koefisien determinasi (r^2) = 15,44 %, hal ini berarti kontribusi variabel kesesuaian perasaan (*conformity*) terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 15,44 %. Hasil ini sesuai dengan pernyataan Davis Werther (1989) yang

menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan yang menyenangkan (*Conformity*) dan tidak menyenangkan (*unconformity*). Dengan adanya hubungan tersebut pihak manajemen hendaknya dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga terdapat kesesuaian atau kecocokan antara persepsi karyawan terhadap suasana kerja dengan suasana kerja yang diharapkan. Kecocokan dan kesesuaian antara keduanya akan menyebabkan tingkat kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

b. Simpulan Mengenai Hipotesis 2

Hasil perhitungan korelasi Pearson dan uji Hipotesis terhadap hubungan tanggung jawab (*responsibility*) dan kepuasan kerja menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan. Dalam penelitian ini responden adalah perawat di RS panti Waluyo yang sebagian besar berusia muda (20 tahunan), hal ini apabila dikaitkan dengan pendapat Robbins (1997) yang menyatakan bahwa semakin bertambahnya usia seseorang maka akan semakin mudah menerima situasi & keadaan, dengan kata lain semakin bertambahnya usia seseorang maka mereka akan semakin bertanggung jawab terhadap semua tugas yang menjadi bebannya.

c. Simpulan Mengenai Hipotesis 3

Hasil perhitungan korelasi Pearson dan uji Hipotesis terhadap hubungan peraturan/kebijakan (*standard*) dan kepuasan kerja menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dengan arah positif. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh $r = 0,440$ sehingga koefisien determinasi (r^2) = 19,36 %, hal ini berarti kontribusi variabel peraturan/kebijakan (*standard*) terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 19,36 %. Hasil ini selaras dengan pernyataan Gilmer (1972) bahwa prosedur pembuatan keputusan dianggap cukup berpengaruh terhadap pembentukan suasana kerja secara keseluruhan.

d. Simpulan Mengenai Hipotesis 4

Hasil perhitungan korelasi Pearson dan uji Hipotesis terhadap hubungan penghargaan (*reward*) dan kepuasan kerja menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dengan arah positif. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh $r = 0,485$ sehingga koefisien determinasi (r^2) = 23,52 %, hal ini berarti kontribusi variabel penghargaan (*reward*) terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 23,52 %. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Suwarno (1998) di PT. Sritex yang menyimpulkan bahwa gaji dan kesempatan promosi berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Begitu juga dengan hasil penelitian Ermono Agung Haryadi (2001) di PT.

Apac Inti Corpora yang menyimpulkan bahwa gaji & promosi mempunyai hubungan positif dengan kepuasan kerja karyawan.

e. Simpulan Mengenai Hipotesis 5

Hasil perhitungan korelasi Pearson dan uji Hipotesis terhadap hubungan keterbukaan (*clarity*) dan kepuasan kerja menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dengan arah positif. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh $r = 0,425$ sehingga koefisien determinasi (r^2) = 18,06 %, hal ini berarti kontribusi variabel keterbukaan (*clarity*) terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 18,06 %. Hasil ini sesuai dengan konsep Adam (Wexley & Yuki, 1992) yang menyatakan bahwa rasa puas atau tidak puas tergantung pada apakah dia merasakan adanya keterbukaan/kejelasan. Gibson dkk (1993) lebih jauh menyatakan bahwa apabila keterbukaan dapat dirasakan oleh semua karyawan tanpa pembedaan maka kepuasan kerja semakin tercapai.

f. Simpulan Mengenai Hipotesis 6

Hasil perhitungan korelasi Pearson dan uji Hipotesis terhadap hubungan kerjasama tim (*team spirit*) dan kepuasan kerja menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dengan arah positif. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh $r = 0,391$ sehingga koefisien determinasi (r^2) = 15,29 %, hal ini berarti kontribusi variabel kerjasama tim (*team spirit*) terhadap

kepuasan kerja adalah sebesar 15,29 %. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Suwarno di PT. Sritex yang menyimpulkan bahwa kolega kerja mempunyai hubungan positif dengan kepuasan kerja.

5.2. Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara kepuasan kerja dan suasana kerja. Selain itu dapat diketahui pula bahwa terdapat lima komponen suasana kerja (*conformity, standard, reward, clarity, dan team spirit*) secara signifikan berkorelasi positif dengan kepuasan kerja perawat. Hasil ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya sebagai berikut :

- a. Suwarno (1998), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara gaji & promosi (*reward*), atasan dan kolega (*team spirit*) dengan kepuasan kerja karyawan.
- b. Ermono Agung Haryadi (2001), hasil penelitiannya menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara gaji & upah (*reward*), promosi (*reward*), supervisi, kondisi kerja, dan pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- c. Rumiati (2001), melakukan penelitian pada RS Karyadi Semarang dengan jumlah sample 95 orang. Hasil penelitiannya menunjukkan ada hubungan positif antara variable promosi (*reward*), Gaji (*reward*), kondisi kerja dan supervisi terhadap kepuasan kerja karyawan.

5.3. Implikasi Manajerial

Implikasi hasil penelitian bagi perusahaan dalam hal ini adalah Rumah Sakit “Panti Waluyo” Surakarta, adalah bahwa dengan terbukti adanya hubungan antara kepuasan kerja dan suasana kerja, maka perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan hubungan di antara keduanya dalam menghadapi era global saat ini, agar perusahaan dapat memiliki suatu keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Dari hasil penelitian ini, peneliti mengusulkan sejumlah implikasi kebijakan yang dapat semakin memperbaiki suasana kerja dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dalam hal ini adalah perawat. Beberapa implikasi yang dapat kami sampaikan antara lain adalah :

5.3.1. Implikasi Suasana Kerja

Untuk dapat memperoleh suasana kerja yang baik perusahaan harus menciptakan suasana kerja yang kondusif pada 6 komponen suasana kerja yaitu kesesuaian perasaan (*conformity*), tanggungjawab (*responsibility*), peraturan/kebijakan (*standard*), penghargaan (*reward*), keterbukaan (*clarity*), dan kerjasama tim (*team spirit*). Lebih lengkapnya mengenai implikasi suasana kerja akan diuraikan sebagai berikut :

- a. Banyaknya peraturan-peraturan serta kebijakan yang harus ditaati oleh tenaga perawat akan berdampak terhadap kepuasan kerjanya. Oleh karena itu perusahaan dalam membuat suatu

keputusan dan kebijakan harus melibatkan karyawan, karena dengan demikian karyawan akan merasa keputusan perusahaan merupakan keputusannya juga. Dengan tetap memelihara komunikasi yang baik dengan karyawan dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan tersebut maka karyawan akan merasa lebih nyaman dan merasa ikut bertanggung jawab terhadap keputusan tersebut.

- b. Karena dalam melaksanakan tugas-tugas keperawatan seorang tenaga perawat dituntut untuk dapat mempertanggungjawabkan semua tindakan yang telah dilakukannya, maka perusahaan harus dapat memberikan tanggung jawab pada karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, baik berdasarkan tingkat pendidikan maupun pengalaman kerjanya. Sebagai contoh karyawan yang mempunyai kemampuan tinggi akan tetapi tidak diberi tanggung jawab yang sesuai maka ia akan merasa tidak puas begitu juga sebaliknya karyawan dengan kemampuan rendah diberi tanggungjawab yang besar maka ia akan merasa stress.
- c. Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan dihadapkan pada patokan-patokan dan standar pelaksanaan suatu pekerjaan. Adanya tuntutan kerja baik dengan atau tanpa sanksi akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu dalam menerapkan patokan dan standar pelaksanaan suatu kerja,

perusahaan hendaknya melakukan sosialisasi dan pelatihan terlebih dahulu pada karyawan, melakukan bimbingan pada karyawan terutama untuk karyawan baru atau jenis pekerjaan baru dan menyesuaikan dengan kemampuan SDM. Dengan demikian karyawan tidak merasa terbebani oleh standar dan patokan pekerjaan.

- d. Adanya pemberian penghargaan seperti promosi, kenaikan gaji, insentif maupun penghargaan lain seperti memberi kesempatan pada karyawan untuk belajar baik secara formal maupun informal akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan karena karyawan akan merasa kerja kerasnya selama ini diperhatikan oleh perusahaan. Oleh karena itu untuk menciptakan suasana kerja yang baik perusahaan perlu memberikan penghargaan pada karyawan yang telah melaksanakan pekerjaannya dengan baik dengan mempertimbangkan faktor senioritas, pengalaman dan tanpa unsure subyektif.
- e. Adanya kejelasan atau keterbukaan dalam hal kebijakan, peraturan, dan kejelasan masa depan (karier) akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Untuk dapat menciptakan suasana demikian maka perusahaan harus menerapkan manajemen terbuka dan partisipatif. Dengan menerapkan manajemen terbuka semua karyawan dapat mengetahui secara jelas semua kebijakan perusahaan tanpa adanya rahasia yang

disembunyikan, demikian juga pihak manajemen akan dengan mudah mengetahui keinginan karyawannya.

- f. Hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan maupun antara karyawan dengan atasan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Untuk dapat menciptakan hubungan kerjasama yang baik, disamping menerapkan manajemen partisipatif, perusahaan perlu mengembangkan acara-acara informal seperti olah raga, arisan dan kegiatan lain yang sifatnya kelompok yang melibatkan semua lapisan manajemen dan karyawan. Proses interaksi diantaranya akan memperbaiki hubungan kerjasama di kantor.

5.3.2. Implikasi Kepuasan Kerja

- a. Kepada karyawan yang dapat diterapkan peraturan-peraturan yang sifatnya bottom up, artinya peraturan tersebut dibuat setelah mempertimbangkan masukan-masukan dari bawahan. Dengan menerapkan peraturan seperti itu karyawan akan cenderung merasa nyaman terhadap suasana kerja sehingga pada akhirnya akan berdampak pada pencapaian kepuasan kerja.
- b. Dengan memberi tanggungjawab penuh terhadap tenaga perawat sesuai dengan kemampuannya maka mereka akan merasa dihargai dan diakui keberadaan di tempatnya bekerja sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

- c. Dengan diberikannya sosialisasi dan pelatihan-pelatihan serta bimbingan terhadap tenaga perawat, terutama untuk perawat baru atau pekerjaan baru, mereka akan lebih *enjoy* dalam mengerjakan pekerjaan. Pelanggaran terhadap standar pelaksanaan suatu pekerjaan hendaknya tidak langsung diberikan sanksi, akan tetapi perlu dilihat fatal tidaknya pelanggaran tersebut, untuk karyawan yang melakukan pelanggaran ringan dapat diberikan pembinaan-pembinaan. Dengan menerapkan hal tersebut kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.
- d. Kepada karyawan yang dapat menyelesaikan tugas dengan baik dapat diberikan pengakuan atau penghargaan dengan memberikan tanggung jawab pada pekerjaan yang lebih besar atau lebih penting. Dapat juga dilakukan dengan memberikan insentif, kenaikan gaji, *natura salary*, maupun memberi kesempatan bagi karyawan yang berprestasi untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Penerapan sistem promosi dengan mempertimbangkan prestasi karyawan, pengalaman dan senioritas karyawan tanpa pilih kasih akan meningkatkan kepuasan kerjanya.
- e. Dengan menerapkan keterbukaan terhadap kebijakan-kebijakan yang diambil perusahaan akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Karena dengan demikian antara karyawan dan manajemen tidak ada perasaan curiga.

f. Meningkatkan hubungan atasan – bawahan dan hubungan antara perawat dengan tenaga medis, dengan cara menciptakan komunikasi yang baik antara perawat dengan kelompok medis. Di sisi lain diperlukan adanya keberanian dalam diri kelompok perawat untuk mensosialisasikan di kalangan medis bahwa kelompok perawat bukan merupakan kelompok pembantu medis, tetapi merupakan mitra kerja dalam pelayanan kesehatan, dan untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan adanya komunikasi dan koordinasi antara kelompok perawat dan kelompok medis. Dengan peran perawat sebagai mitra kerja medis dituntut adanya kesadaran perawat untuk selalu meningkatkan profesionalisme keperawatan sehingga keberadaan perawat sebagai mitra kerja dapat diakui oleh kelompok medis.

5.4. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- ✓ Penelitian ini hanya mengambil sampel perawat di RS Waluyo Surakarta bukan seluruh karyawan RS Panti Waluyo.
- ✓ Dalam penelitian ini untuk menganalisis kepuasan kerja perawat di RS Panti Waluyo Surakarta digunakan 6 komponen suasana kerja (*conformity, responsibility, standard, reward, clarity, dan team spirit*) sesuai dengan pendapat Litwin Meyer, padahal masih banyak lagi faktor-faktor yang mempengaruhi suasana kerja yang masih belum

dimasukkan dalam penelitian ini diantaranya kondisi kerja, supervisi, maupun pekerjaan itu sendiri.

- ✓ Alat analisis yang digunakan juga terbatas hanya menggunakan analisis korelasi sederhana untuk mengetahui hubungan 6 komponen suasana kerja tersebut terhadap kepuasan kerja perawat dan teknik *stanfive* untuk mengklasifikasikan kepuasan kerja perawat.

5.5. Agenda Penelitian Mendatang

Berdasarkan hasil analisis data didapatkan hasil bahwa ada hubungan antara 5 komponen suasana kerja yaitu kesesuaian perasaan (*conformity*), Peraturan/kebijakan (*standard*), penghargaan (*reward*), keterbukaan (*clarity*) dan kerjasama (*team spirit*) terhadap kepuasan kerja. Sedangkan berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan beberapa teori menyatakan bahwa terdapat beberapa variabel lain selain yang telah diteliti dalam penelitian ini, yang mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja karyawan, dengan demikian diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai variabel-variabel tersebut.

Melalui penelitian lanjutan dapat memberikan sejumlah peluang yang potensial dalam memberikan jawaban tentang variabel-variabel yang berhubungan dengan kepuasan kerja selain variabel kesesuaian perasaan (*conformity*), tanggung jawab (*responsibility*), Peraturan/kebijakan (*standard*), penghargaan (*reward*), keterbukaan (*clarity*) dan kerjasama (*team spirit*). Disamping itu perlu juga dilakukan penelitian serupa ditempat lain

untuk membuktikan apakah komponen suasana kerja tersebut diatas juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfaro, R, 1986 *Application Of Nursing Proses*, IJB Lippincott, Philadelphia.
- Anastasia, A, 1978. *Psychological Testing*, Mc. Graw Hill, New York.
- Arlnod, Kaluzny; Stephan, Sortel, 1989 *Health Care Management A Text In Organisation Theory And Behaviour*, John Wiley And Sons, U. S. A.
- Brittel, LR, 1987. *Supervisory Training and Development*, Addison-Wesley, California.
- Broto Wasisto, 1994. *Kebijaksanaan Pengembangan Rumah Sakit dalam Pembangunan Jangka Panjang Tahap II*, Cermin Dunia Kedokteran, Nomer 90, Edisi Khusus (I) Jakarta.
- Ermono AH, 2001. *Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Apac Inti Corpora, Bawen, Kabupaten Semarang*, Tesis, Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro, Semarang.
- Fraser TM, 1992. *Strees Dan Kepuasan Kerja*, PT. Pustaka Binaman Prresindo, Jakarta.
- Gilmer B; Haller V, 1971. *Industrial And Organizational Psychology*, International Student Edition, Kogakusha Tokyo.
- Harrel, Thomas W, 1976. *Industrial Psychology*, Revised edition, Oxford and IBH Publishing Co, New Delhi.

Hopwood A, 1976. *Accounting & Human Behaviour*, Englewood Cliffs, Prentice Hall.

Junaidi, Puenawan, 1995. *Pengantar Analisis Data*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.

Joseph J, Deshpande SP, 1997, The impact Of Ethical Climate On Job Satisfaction Of Nurse, *Health Care Manage Rev*, Aspers Publisher, Inc

Kartina S, 2000. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Pada SPBU 440105, Plamongansari, Semarang dan SPBU 440233, Jogoloyo, Demak*. Tesis, Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro, Semarang.

Kozier, Barbara; Erb, Glenora, 1983. *Fundamentals of Nursing*, 2nd Edition, Addison Wesley Publishing Company, California.

Litwin dan Meyer, 1971 *Motivation Reseach Group*, Mc. Beer Company, Original From GH.

Luthans, Fred, 1981. *Organizational Behaviour*, 3rd Edition, International Student Edition, Kogakusha, Tokyo.

Maslow AH, 1970. *Motivation And Personality*, 2nd Edition, Harper And Row Publisers, New York.

Nawawi, Handari 1998 *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.

- Pearson, Duffy C, 1991. The Importance Of Job Organizational Commitment And Job Satisfaction : A Study In Australian And Malaysian Nursing Constexts, *Asia Pasific Journal Of Human Resources*.
- Robbins, Stephen, 1993. *Organitational Behaviour*, 6th Edition, Prentice Hall International Inc.
- Simmons Bl, et all, 2001, A Comparison Of The Positive & Negative Work Attitudes Of Hospital Nurses, *Health Care Manage Rev*, Aspers Publisher, Inc.
- Singarimbun, Masri; Effendi, Sofian, 1995 *Metode Penelitian Survai*, Lembaga Penelitian Pendidikan dan Penerangan Ekonomi dan Sosial (LP3ES), Jakarta.
- Slamet, Y, 1993 *Analisis Kualitataif Untuk Data Sosial*, Barbara Publisher, Solo.
- Steers RM, Porter LW. 1979 *Motivation And Work Behaviour*, 2nd Edition, Mc. Graw Hill Inc. Tokyo.
- Steers, Richard M, 1985. *Efektivitas Organisasi*, Cetakan Kedua, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Suwarno, 1998. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sri Rejeki Isman Textil Sukoharjo*, Tesis, Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro, Semarang.

Tim Pusat Pendidikan Tenaga Kesehatan Departemen Kesehatan R. I. 1989
Perawatan I (Dasar-Dasar Keperawatan), Edisi I, Pusat Pendidikan
Tenaga Kesehatan, Departemen Kesehatan R.I., Jakarta.

Wether WB, Davis K. 1989 *Human Resources and Personal Management*, 3rd
Edition, Mc Graw hill Book Co, Singapore.

Wexley, Kenneth N; Yukl, Gary A, 1992. *Perilaku Organisasi Dan Psikologi
Personalia*. Cetakan kedua, PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Wolf, Luverne; Weitzel, Marlana; Fuerst, Elinor, 1984
Dasar-Dasar Ilmu Keperawatan, Buku Pertama, PT. Gunung Agung,
Jakarta.



IDENTITAS DIRI

N a m a : Lucas Sapto Wyasto.

Tempat /Tgl. Lahir : Semarang, 11 Maret 1960

N I M : C44098188

Pendidikan : Lulus FK UNDIP th. 1989

Pekerjaan : Staf Medis RS. Panti Waluyo Surakarta

Kursus/Pelatihan :

- ❖ Pelatihan manajemen dokter-dokter PTT, Kanwil Depkes NTB, Mataram, 1992
- ❖ Kursus kepemimpinan bagi kepala Puskesmas dan Rumah Sakit, Kanwil Depkes NTB, Mataram, 1993.
- ❖ Pelatihan fasilitator GKM, Depkes RI, Ciloto 1997.
- ❖ Pelatihan manajemen Kepala Rumah Sakit lingkungan YAKKUM, Salatiga 1997.